



**КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СПЕЦИАЛЬНАЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
(КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа №2»)**
сокращенное название организации

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ А.М. Духнова

Мнение выборного профсоюзного комитета
от 03.04.2024 г. № 8 учтено

УТВЕРЖДЕНО:

Директор КОУ «Специальная
учебно-воспитательная школа №2»

_____ М.Н. Наумов

«__» _____ 2024 г.

м.п.

Приложение к Приказу № 213- од
от « 12 » __ 04 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

ВЕРСИЯ 4

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР №

ТИП ДОКУМЕНТА	<i>Планово-учетный документ</i>
ВИД ДОКУМЕНТА	<i>Положение</i>
РАЗРАБОТАН	Финансово-экономическая служба
ВЛАДЕЛЕЦ РЕГЛАМЕНТА	Главный бухгалтер
ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ С	11.04.2024г.
СРОК ДЕЙСТВИЯ ПО	10.04.2027г.
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ	Один раз в год
МЕСТОНАХОЖДЕНИЕ ПОДЛИННИКА:	Административно-учебный корпус/Кабинет



СОДЕРЖАНИЕ:

1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ	2
1.1. ТЕРМИНЫ	2
1.2. СОКРАЩЕНИЯ	2
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
4. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ	8
5. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ	9
6. ВЫПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ	10
7. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ К ПРАЗДНИЧНЫМ ДАТАМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРАЗДНИКАМ.....	10
8. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ, ГОД	10
9. СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД	12
Приложение 1.....	2
Приложение 2.....	14
Приложение 3.....	15
Приложение 4.....	26
Приложение 5.....	29
Приложение 6.....	30
Приложение 7.....	31



1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Термины

В таблице 1 приведены термины и определения, используемые в Положении.

Таблица 1

Термин	Определение
Школа	Образовательное учреждение, реализующее образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, а также образовательная деятельность по адаптированным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
Положение	свод официальных правил или норм, регулирующих сравнительно узкую область деятельности общества
Стимулирующая выплата	Выплата в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере за высокий уровень профессиональной квалификации, новаторство, инициативу, конкретные результаты в работе
Должностной оклад	Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением
Районный коэффициент	доплата сотрудникам за работу в суровых климатических условиях
Северная надбавка	социальная выплата, которая полагается гражданам, живущих в районах Крайнего Севера, а также приравненных к нему условиях
Индикаторы	критерии оценки эффективности деятельности работников
Молодой специалист	гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.
Прочие специалисты	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог-библиотекарь, тьютор, старший воспитатель, инструктор по труду, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь

1.2. Сокращения

В таблице 2 приведены сокращения, используемые в Положении.

Таблица 2

Сокращение	Определение
КОУ	Казенное общеобразовательное учреждение
ФЗ	Федеральный закон
РФ	Российская Федерация
РК	Районный коэффициент
СН	Северная надбавка
РПИ	Размер повышающего индикатора



ФОТ

Фонд оплаты труда

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее положение разработано в соответствии с:

2.1 Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2 Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

2.3 "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019. протокол N 11).

2.4 Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004г. № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключивших трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций».

2.5 Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

2.6 Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 1-нп от 10.01.2024г. «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

2.7 Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 9-нп от 06.03.2024г. «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

2.8 Положением об оплате труда КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2».

2.9 Уставом КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»;

2.10 Коллективным договором КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2».

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1 Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование успешного и качественного выполнения работником трудовых обязанностей, порученных работ, инициативность, безупречную работу, повышение результативности и качества деятельности, эффективное использование интеллектуального потенциала и материально - технической базы.

3.2 К стимулирующим выплатам относятся выплаты:

3.2.1 за качество выполняемых работ;

3.2.2 за интенсивность и высокие результаты работы;

3.2.3 за особые достижения при выполнении услуг (работ);

3.2.4 по итогам работы за месяц;

3.2.5 по итогам работы за год;



3.2.6 доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;

3.2.7 доплата за работу в сельской местности.

3.3 Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере (рублях).

3.4 Вопрос об отмене ежемесячных стимулирующих выплат работнику рассматривается на заседании Комиссии на основании служебной записки на имя директора от руководителей структурных подразделений, с указанием конкретных причин отмены.

3.5 Стимулирующие выплаты работникам осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на соответствующий финансовый год.

3.6 Объем стимулирующих выплат работникам составляет 10 % от суммы фонда окладов (должностных окладов), предусмотренного пунктом 7.2 Положения об оплате труда КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2».

3.7 Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора, на основании протокола Комиссии, с участием представительного органа работников.

3.8 При установлении выплат стимулирующего характера за качество, оценка эффективности работы различных категорий работников, принимается с осуществлением демократических процедур - решением комиссии с участием представительного органа работников.

3.9 Основанием для выплат стимулирующего характера является:

3.9.1 Протокол комиссии по оценке эффективности деятельности работников Школы с учетом мнения представительного органа работников - для назначения стимулирующих выплат за качество выполненных работ. (Приложение №1)

3.9.2 При установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также за особые достижения при выполнении работы, принимается с осуществлением демократических процедур - решением комиссии с участием представительного органа работников.

3.9.3 Представление руководителей структурных подразделений с учетом мнения представительного органа - для назначения премиальных выплат по итогам работы за год.

3.10 При отсутствии или недостатке финансовых средств комиссия, имеет право приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры с учетом мнения представительного органа работников.

3.11 Размер стимулирующей выплаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.12 Вновь принятым работникам размер стимулирующей выплаты (не менее 10%) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается решением директора, по ходатайству руководителя структурного подразделения, стимулирующая выплата за качество выполненной работы может быть назначена комиссией по определению оценки эффективности работы работника.

3.13 Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается в случаях:

3.13.1 Если к работнику применено дисциплинарное взыскание, оформленное внутренним приказом;

3.13.2 Если работнику объявлен выговор.

3.13.3 Выплаты прекращаются на срок до снятия дисциплинарного взыскания.

3.14 Стимулирующие выплаты устанавливаются на срок, обозначенный в таблице 3.

3.15 Стимулирующая выплата производится ежемесячно за фактически отработанное время.

Таблица 3

Диапазон времени распространения размера персонального стимулирующего индикатора



№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Срок (количество месяцев)
1	За качество выполненной работы	От 1-12 месяцев
2	За интенсивность и высокие результаты	От 1 до 6 месяцев
4	Премияльные выплаты по итогам работы за год.	1 раз в год, при наличии экономии средств по ФОТ

Таблица 4

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного	



			округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	не более 2 должностных окладов (окладов)	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений	Единовременно, при наличии средств по фонду оплаты труда



			для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за 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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
1.6.	Доплата за работу в сельской местности	2000 рублей	руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности	ежемесячно



4. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

4.1 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, на срок не более одного года (Приложение 3).

4.2 Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах должностного оклада (оклада) или в абсолютном размере.

4.3 В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор представлен в исчислимом формате - долей 0,01, 0,05, 0,10, 0,20, 0,25, 0,40, 0,50:

Доля – 0,01 равна 1%

Доля – 0,05 равна 5 %

Доля - 0,10 равна 10%

Доля – 0,20 равна 20%

Доля – 0,25 равна 25%

Доля – 0,40 равна 40%

Доля – 0,50 равна 50%

4.4 Заместители директора заполняют оценочные листы на каждого работника вверенного структурного подразделения, согласно индикаторам.

4.5 Основанием для назначения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ является результативность деятельности работников на основании представленного оценочного листа эффективности деятельности работника, представленного заместителями директора. (Приложение 2).

4.6 Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работника, в школе приказом директора создается комиссия по определению персональных повышающих индикаторов за качество выполненной работы (далее по тексту - комиссия), состоящая из руководителей структурных подразделений, председателя первичной профсоюзной организации работников учреждения, главного бухгалтера.

4.7 Комиссия действует на основании настоящего Положения.

4.8 Председатель комиссии несет персональную ответственность за работу комиссии и своевременное оформление документации.

4.9 Председатель комиссии организует работу комиссии, созывает его заседания по мере необходимости, председательствует на них и организует ведение протокола.

4.10 Заседания комиссия проводит не менее 1 раз в год.

4.11 Заседание комиссии является правомочным при участии в нем не менее половины от общего числа ее членов.

4.12 Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа членов комиссии, участвующих в заседании. В случае равенства голосов решающим голосом является голос председателя комиссии.

4.13 На заседании комиссии проводится анализ соответствия оценки работников и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами комиссии. Комиссия, в качестве критериев оценки эффективности деятельности работников использует индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

4.14 Комиссия определяет конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ и устанавливает работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника. Порядок



установления выплаты закрепляется протоколом.

4.15 В течение 3 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии председатель или секретарь комиссии знакомит каждого работника школы с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

4.16 С момента утверждения оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.17 Члены комиссии имеют право:

4.17.1 участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;

4.17.2 инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

4.18 Член комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

4.18.1 по его желанию, выраженному в письменной форме;

4.18.2 при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания комиссии с решением о выводе члена комиссии принимается решение о внесении изменений в состав комиссии.

4.19 На основании протокола Комиссии издается приказ об установлении повышающего индикатора за качество выполненной работы по представленным сотрудникам.

4.20 Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10 % от должностного оклада на срок 1 год, на основании приказа, с даты приема на работу.

4.21 Работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая выплата устанавливается в размере не менее 10% от должностного оклада работника до ближайшего заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, при условии, что работник отработал не менее четырех месяцев.

4.22 Выплаты за качество выполняемых работ, руководителям, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, осуществляется ежемесячно в размере от 0-50% от должностного оклада, за счет средств ФОТ, в соответствии с (Таблица 4) и Приказом Департамента Образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023г. № 27-нп.

5. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

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

5.1.1 высокую результативность работы;

5.1.2 обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

5.2 Выплаты за интенсивность устанавливаются и закрепляются приказом директора сроком от 1 до 6 месяцев.

5.3 Выплаты за интенсивность специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, осуществляется ежемесячно, в размере от 0-50% от должностного оклада за счет средств ФОТ, в соответствии с (Таблица 4) и Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023г. № 27-нп.

5.4 На основании служебной записки заместителя директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений (Приложение 5) сформированной на основании



оценочного листа (Приложение 8), в соответствии с показателями индикаторов за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 4), комиссия принимает решение, согласованной с представительным органом работников, о назначении размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6. ВЫПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ

6.1. Дополнительно за качество выполняемых работ в школе установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми приказом директора, по факту получения результата.

6.2. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) для всех работников, устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты.

6.3. На основании служебной записки заместителя директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений (Приложение 6), комиссия рассматривает предоставленные служебные записки и принимает решение о назначении единовременной (разовой) стимулирующей выплаты, согласованное с представительным органом работников, в соответствии с показателями оценки деятельности эффективности за особые достижения при выполнении работ (Приложение 7).

7. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ К ПРАЗДНИЧНЫМ ДАТАМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРАЗДНИКАМ

7.1 В случаях и порядке, установленных коллективным договором, на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным датам и профессиональным праздникам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, но не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

7.2 Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников Школы, не более 3 раз в календарном году и не может превышать 10 000 рублей.

8. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ, ГОД

8.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника.

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

8.3. Итоги работы школы в целом и структурных подразделений в частности за год подводятся до 20 декабря комиссией, утвержденной приказом директора школы.

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

8.5. На основании подведения итогов работы школы за год и анализа финансово-экономической службы о наличии финансовых возможностей, комиссией принимается решение о премировании работников.

8.6. Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).



Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

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

Таблица 5

Перечень показателей и условий для премирования всех работников по итогам работы за месяц, год

№ п/п	Наименование	Показатели и условия	Сумма
1	Показатели для премирования за месяц	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; Соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе; Создание здоровой, деловой обстановки в коллективе; Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	0-10% ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2	Показатели для премирования за год	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; Соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе; Создание здоровой, деловой обстановки в коллективе; Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	не более 2 должностных окладов (окладов), с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при наличии средств по фонду оплаты труда.



9. СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

9.1. В случае применения к работнику организации дисциплинарного взыскания снижение премиальной выплаты производится за тот квартал, в котором было применено дисциплинарное взыскание, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года № 32-П.

Таблица 6

Перечень показателей снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

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

Приложение 1
к Положению об установлении стимулирующих выплат работникам**Протокол заседания комиссии по определению персональных повышающих коэффициентов за качество выполненной работы**

Комиссия приняла решение: установленные размеры повышающего индикатора за качество выполненных работ работников, для назначения стимулирующих выплат, в соответствии с решением, принятым на сегодняшнем заседании.

п/п	ФИО	Должность	Размер повышающего индикатора по Положению	Факт
1.				
2.				

Дата:

Присутствовало:

Отсутствовало:

Повестка заседания:

Комиссия в составе: председателя комиссии ____ членов комиссии - _____ ,

Председателя общего собрания работников школы _____ ,

рассмотрев представленные материалы, в соответствии с Положением «Об установлении стимулирующих выплат работникам» от _____, установила следующие размеры повышающего индикатора за качество выполненных работ работникам Школы, чьи персональные показатели были представлены для назначения стимулирующих выплат на период с _____ по _____.

Проголосовали:

Председатель комиссии: (ФИО, Подпись)

Члены комиссии (ФИО, Подпись)



Приложение 2
к Положению об установлении стимулирующих выплат работникам

Оценочный лист показателей индикатора качества выполненных работ

№ п/п	ФИО (сотрудника)	Индикатор качества выполненных работ	Размер повышающего индикатора
Итого			

Предлагаемый размер повышающего индикатора за качество выполненной работы -

Заместитель директора

(ФИО, подписи)

**Показатели и критерии оценки деятельности эффективности в разрезе должностей
для установления стимулирующей выплаты за качество выполненных работ**

Заместитель директора					
Индикаторы					
1. Организация контроля за качеством образовательного процесса соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований	2. Организация и проведение на базе школы образовательных мероприятий различного уровня	3. Результаты участия специалистов методической, воспитательной службы профессионально педагогических конкурсах внутри школьном, региональном и федеральном уровне	4. Результаты аттестации специалистов учебно-методической службы, учебно-воспитательной службы на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационные категории службы	5. Результаты повышения квалификации специалистов учебно-методической службы, учебно-воспитательной службы	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы					
План учебно - методической службы Справки, анализ открытых уроков и мероприятий	План учебно - методической службы	Дипломы, грамоты, сертификаты участников	Приказы ДО и Н ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории и внутренние приказы об аттестации на со соответствие занимаемой должности	Свидетельства. Удостоверения о повышении квалификации	Отсутствие замечаний
Методика расчета					
Наличие плана учебно-методической службы, справки и анализы открытых уроков и мероприятий	Не менее 5	Отношение количества специалистов учебно-методической службы профессионально педагогических конкурсах на внутри-школьном региональном и федеральном уровне к общему количеству специалистов учебно-методической службы умноженное на 100%	Отношение количества аттестованных специалистов учебно-методической службы на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационную категорию к общему количеству специалистов учебно-методической службы умноженное на 100%	Отношение количества специалистов учебно-методической службы, имеющих повышение квалификации, к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%	
Показатель					
Наличие 100% - индикатор 0,05 индикатор 0,1	Наличие 100% - индикатор 0,1 индикатор 0,2	не менее 50% - индикатор 0,1	не менее 50% - индикатор 0,1	не менее 50% - индикатор 0,05	Наличие 100% - индикатор 0,1 индикатор 0,1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Главный бухгалтер					
Индикаторы					
1. Исполнение бюджетной сметы	2. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	3. Полнота и своевременность ведения бухгалтерского учета	4. Работа с дебиторской и кредиторской задолженностью	5. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации	
Подтверждающие документы					
Отчет о состоянии лицевого счета	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	уменьшение	Отсутствие замечаний	
Методика расчета					
Год – не менее 95%					
Показатель					
100% - индикатор 0,05	100% - индикатор 0,05	100% - индикатор 0,1	100 % - индикатор 0,1	100 % - индикатор 0,2	
Заведующий по учебно - воспитательной службой					
Индикаторы					
1. Организация и проведение на базе школы мероприятий различного уровня с привлечением общественности	2. Результативность мероприятий направленных на профилактику правонарушений и преступлений	3. Результаты участия специалистов воспитательной службы в профессионально педагогических конкурсах на внутри- школьном уровне, региональном и федеральном уровне	4. Результаты аттестации специалистов воспитательной на первую и высшую квалификационные категории службы	5. Результаты повышения квалификации, специалистов воспитательной службы	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы					
Программы мероприятий. Партнерские соглашения	План работы по профилактике правонарушений и преступлений	Дипломы участников Сертификаты	Приказы ДО и МП ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	Свидетельства. удостоверения Повышении квалификации	Отсутствие замечаний
Методика расчета					
Не менее 7	Не менее 5	Отношение разницы между количеством обучающихся требующих профилактической работы на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отношение количества специалистов воспитательной службы в профессионально- педагогических конкурсах на внутри-школьном уровне к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%	Отношение количества аттестованных специалистов воспитательной службы на первую и высшую квалификационную категорию к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%	Отношение количества специалистов воспитательной службы, имеющих повышение квалификации, к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%
Показатель					
не менее 80% - индикатор 0,1	не менее 80% - индикатор 0,1	не менее 70% - индикатор 0,05	не менее 50% - индикатор 0,1	не менее 50% - индикатор 0,05	не менее 50% - индикатор 0,1
Заведующий административно-хозяйственной службой					
Индикаторы					

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1. Организация и проведение работы, на улучшение санитарно-бытовых условий проживания воспитанников, повышение условий безопасности (пожарной и электробезопасности), охраны труда	2. Обеспечение соответствия материально-технического состояния школы в соответствии с ФГОС.	3. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	4. Сохранность имущества и соблюдение режима экономии коммунальных ресурсов	5. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации	
Подтверждающие документы					
Отсутствие замечаний со стороны контрольных органов	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Служебные записки. Анализ расходов на коммунальные услуги.	Отсутствие замечаний	
Методика расчета					
			Не менее 5%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%	
Показатель					
100% - индикатор 0,1	100% - индикатор 0.1	100% - индикатор 0.1	100% - индикатор 0.1	не менее 90% - индикатор 0,1	
Заведующий режимной службой					
Индикаторы					
1. Отсутствие самовольно ушедших воспитанников из специального учебно-воспитательного учреждения (школы)	2. Качественная организация бесперебойной работы режимной службы	3. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	4. Профилактическая работа по предупреждению правонарушений и самовольных уходов несовершеннолетними	5. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации	
Подтверждающие документы					
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	
Методика расчета					
Отсутствие	Отсутствие	Отсутствие	Отсутствие	Отсутствие замечаний	
Показатель					
100% - индикатор 0,1	100% - индикатор 0.1	100% - индикатор 0.1	Не менее 5, 100% - индикатор 0.1	Наличие 100% индикатор 0,1	
Учитель					
Индикаторы					
1. Участие в организации образовательных мероприятий на базе школы различного уровня	2. Обучающиеся, получившие по результатам промежуточной аттестации общеобразовательного цикла оценки "хорошо" и "отлично"	3. Результаты очного участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, научнопрактических конференциях, соревнованиях, фестивалях на внутри- школьном уровне, региональном и федеральном уровне	4. Транслирование педагогического опыта (открытые уроки, открытые мероприятия, заседание методических объединений)	5. Организация индивидуальной работы с обучающимися, имеющими затруднения в обучении по учебным дисциплинам общеобразовательного цикла	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Подтверждающие документы					
Приказы, протоколы	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протокол	Приказы, протоколы заседаний, анализ уроков,	Итоговые ведомости	Отсутствие замечаний
Методика расчета					
Наличие	Отношение количества обучающихся на "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся участвующих в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество выступлений	Количество обучающихся	
Показатель					
не более 5% за весь курс обучения - индикатор 0,01	не менее 40% (кроме физики, математики, химии-не менее 30%) – индикатор 0,01	не менее 10% - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений - индикатор 0,01	не менее 10% - индикатор 0.01	Наличие 100% - индикатор 0,01
Воспитатель					
Индикаторы					
1. Участие в проектирование развивающей образовательной среды (эстетическое оформление и образцовое содержание жилых комнат, малого холла, сменяемость информации в групповых уголках в соответствии с актуальной тематикой); создание интерьера на этаже, игровых зон.	2. Результаты участия в профессиональном педагогическом сообществе (форумы, конференции, семинары, конкурсы, форсайт-сессии) на школьном уровне; на окружном уровне; на федеральном уровне	3. Транслирование педагогического опыта в открытых источниках выступление на педагогическом совете, участие в ШМО, публикация статей, разработок, сценариев воспитательных мероприятий) -школьный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень	4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	5. Результативность мероприятий, направленных на реализацию индивидуальной программы реабилитации воспитанника	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы					
Справки	Дипломы участника Дипломы победителя	Приказы, протоколы заседаний, анализ уроков. Сертификаты Свидетельства	План взаимодействия с родительской общественностью Справки	План мероприятий к индивидуальной программе реабилитации воспитанника	Справки, отчеты
Методика расчета					
Количество площадей, охваченных тематическими зонами к общей площади жилого корпуса, умноженное на 100%	Количество мероприятий	Количество выступлений; Количество сертификатов	Количество мероприятий	Количество мероприятий, проектов, тренингов, проб	
Показатели					
не менее 80% - индикатор 0,01	не менее 2 индикатор 0,01	не менее 2 выступлений, разработок, сценариев; не менее 1 публикации, - индикатор 0,01	не менее 70% - индикатор 0,01	не менее 7 – индикатор 0,01	Наличие 100% - индикатор 0,01

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Методист					
Индикаторы					
1. Организация контроля за качеством образовательного процесса, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований	2. Организация и проведение на базе школы образовательных мероприятий различного уровня	3. Результаты участия специалистов учебно-методической службы профессионально педагогических конкурсах на внутри школьном, региональном и федеральном уровне	4. Результаты аттестации специалистов учебно-методической службы на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационные категории службы	5. Результаты повышения квалификации специалистов учебно-методической службы	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы					
План учебно - методической службы Справки, анализ открытых уроков и мероприятий	План учебно - методической службы	Дипломы, грамоты, сертификаты участников	Приказы ДО и Н ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории и внутренние приказы об аттестации на соответствие занимаемой должности	Свидетельства. Удостоверения о повышении квалификации	Отсутствие замечаний
Методика расчета					
Наличие плана учебно-методической службы, справки и анализы открытых уроков и мероприятий	Не менее 5	Отношение количества специалистов учебно-методической службы в профессионально педагогических конкурсах на внутри-школьном, региональном и федеральном уровне к общему количеству специалистов учебно-методической службы умноженное на 100%	Отношение количества аттестованных специалистов учебно-методической службы на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационную категорию к общему количеству специалистов учебно-методической службы умноженное на 100%	Отношение количества специалистов учебно-методической службы, имеющих повышение квалификации, к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%	
Показатель					
Не менее 80% - индикатор 0,01 индикатор 0,1	Не менее 80% - индикатор 0,01 индикатор 0,2	не менее 50% - индикатор 0,01	не менее 50% - индикатор 0,01	не менее 50% - индикатор 0,01	Наличие 100% - индикатор 0,01 индикатор 0,1
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности					
Индикаторы					
1. Участие в планировании и проведении мероприятий по соблюдению безопасности и охраны труда для сотрудников школы и охране здоровья и жизни обучающихся	2. Результаты участия в профессиональном педагогическом сообществе (форумы, конференции, семинары, конкурсы, форсайт-сессии) на школьном уровне; на окружном уровне; на федеральном уровне	3. Взаимодействие с военкоматом по вопросу воинского учета, предоставление отчетности	4. Участие обучающихся в мероприятиях по военно-патриотическому направлению, безопасному поведению в ЧС и здоровому образу жизни	5. Организация сотрудничества и социального партнерства	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы					
План мероприятий	Дипломы участника Дипломы победителя	Отчеты	Программа мероприятий	Соглашения, План мероприятий в рамках соглашения	Справки, отчеты

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Методика расчета					
Количество мероприятий	Количество мероприятий	Отсутствие замечаний	Количество мероприятий	Количество мероприятий	
Показатель					
не менее 5-индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01	не менее 70% - индикатор 0,01	не менее 7 – индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01
Педагог-организатор					
Индикаторы					
1. Качество и результативность проведения общешкольных мероприятий в рамках реализации Программы воспитания	2. Презентация школы, проведение Дня открытых дверей, выставок; связь с общественностью	3. Транслирование педагогического опыта в открытых источниках выступление на педагогическом совете, участие в ШМО, публикация статей, разработок, сценариев воспитательных мероприятий) -школьный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень	4. Развитие детских общественных движений в школе, включенность воспитанников в ученическое самоуправление, внедрение технологий на развитие социокультурного опыта	5. Организация сотрудничества и социального партнерства, волонтерства и добровольчества	
Подтверждающие документы					
План работы	Программа мероприятий	Приказы, протоколы заседаний, анализ уроков. Сертификаты. Свидетельства	План работы. Отчет	Соглашения, План мероприятий в рамках соглашения	
Методика расчета					
Количество мероприятий	Количество мероприятий	Количество выступлений; Количество сертификатов	Количество мероприятий, проектов, тренингов, проб	Количество мероприятий	
Показатель					
100% - индикатор 0,01	не менее 7 - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений, разработок, сценариев; не менее 1 публикации, - индикатор 0,01	не менее 7-индикатор 0,01	не менее 7 – индикатор 0,01	
Инструктор по физической культуре					
Индикаторы					
1. Качество и результативность организации физкультурно-оздоровительной работы и активного отдыха воспитанников (День здоровья, спортивные праздники)	2. Качественная подготовка обучающихся к сдаче норм ГТО	3. Транслирование педагогического опыта в открытых источниках выступление на педагогическом совете, участие в ШМО, публикация статей, разработок, сценариев воспитательных мероприятий) -школьный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень	4. Качественное выступление обучающихся в городских общешкольных соревнованиях по разным видам спорта	5. Обеспечение безопасных условий на занятиях физической культуры и спортом, соблюдение правил безопасного поведения, отсутствие детского травматизма	
Подтверждающие документы					
План работы	Золотой значок Серебряный значок Бронзовый значок	Протоколы заседаний; Сертификаты; Ссылки	Дипломы участника Дипломы победителя	Отчеты	

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Методика расчета				
Количество мероприятий	Отношение количества обучающихся, сдавших на значок к общему количеству обучающихся, умноженное на 100%	Количество выступлений; Количество сертификатов	Количество мероприятий	Отсутствие случаев травматизма
Показатель				
не менее 90% - индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений, разработок, сценариев; не менее 1 публикации, - индикатор 0,01	не менее 80% - индикатор 0,01	не менее 100% - индикатор 0,01
Педагог - психолог				
Индикаторы				
1. Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательного процесса (педагогическими кадрами, родителями, детьми)	2. Степень нормализации уровня тревожности, повышение уровня адаптации, мотивации обучающихся и др. (динамика личностного роста).	3. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	4. Разработка диагностического инструментария. Проведение диагностики	5 Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы				
	План работы педагога-психолога	Протоколы заседаний	Наличие и использование разработанных диагностических методик	Справки, отчеты
Методика расчета				
План работы педагога-психолога	Отношение количества обучающихся, посещающих занятия педагога-психолога, продемонстрировавшие динамику личностного роста по итогам занятий к численности обучающихся в данной группе умноженное на 100%	Количество выступлений	Охват участников	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% - индикатор 0,01	не менее 70% - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений - индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01
Учитель-дефектолог				
Индикаторы				
1. Участие в организации образовательных мероприятий на базе школы различного уровня	2. Результат деятельности специалиста по работе с обучающимися различных категорий ОВЗ	3. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	4. Результаты участия в профессионально-педагогических конкурсах на внутри школьном уровне	5 Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы				

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Приказы, протоколы, план	План работы	Приказы, протоколы заседаний, анализ открытых мероприятий	Дипломы, сертификаты участника	Справки, отчеты	
Методика расчета					
Наличие	Отношение количества обучающихся, посещающих занятия учителя-дефектолога, продемонстрировавшие положительную динамику по итогам занятий к численности обучающихся в данной группе умноженное на 100%	Количество выступлений	Количество мероприятий		
Показатель					
100% - индикатор 0,01	не менее 100% - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений - индикатор 0,01	не менее 5 - индикатор 0,01		100% - индикатор 0,01
Социальный педагог					
Индикаторы					
1. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	2. Участие в разработке и реализации планов защиты прав и законных интересов детей, признанных нуждающимися в государственной защите	3. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	4. Результаты участия в профессионально - педагогических конкурсах на внутри школьном уровне, региональном и федеральном уровне	5. Результаты работ по профилактике правонарушений, преступлений среди несовершеннолетних	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы					
План работы социального педагога. Партнерские соглашения	План работы социального педагога	Протоколы заседаний	Дипломы участника	План работы социального педагога, индивидуальный план работы с обучающимися	Справки, отчеты
Методика расчета					
Не менее 10	Качественная организация работы с обучающимися нуждающимися в государственной защите	Количество выступлений	Количество мероприятий	Отношение количества обучающихся, состоящих на профилактическом учете продемонстрировавших динамику личностного роста по итогам проведенной работы к численности обучающихся в данной группе риска умноженное на 100%	
Показатель					
не менее 80% - индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений - индикатор 0,01	не менее 2 - индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01
Педагог-библиотекарь					
Индикаторы					
1. Участие в организации образовательных мероприятий на базе школы различного уровня	2. Результативность мероприятий, проведенных для обучающихся	3. Результативность организации тематических выставок	4. Результаты по организации и сопровождению проектов	5. Результаты читательской активности	6. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы					

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Приказы, протоколы, план	План работы педагога-библиотекаря	План работы педагога-библиотекаря	Сертификаты, дипломы, грамоты	Аналитическая справка по результатам читательской активности	Отсутствие замечаний
	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество организованных выставок	Количество сопровождаемых проектов	Отношение количества обучающихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	
Показатель					
100% — индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01	не менее 10 - индикатор 0,01	не менее 5 - индикатор 0,01	не менее 100% - индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01
Тьютор					
Индикаторы					
1. Организует взаимодействия обучающегося с учителями и другими педагогическими работниками для коррекции индивидуального учебного плана, содействует генерированию его творческого потенциала и участию в проектной и научно-исследовательской деятельности с учетом интересов	2. Педагогическое обеспечение формирования и реализации индивидуальных образовательных программы (тьюторское)	3. Организует взаимодействие с родителями, (с законными представителями), по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся, составлению, корректировке индивидуальных учебных (образовательных) планов обучающихся.	4. Результаты участия с в профессионально-педагогических конкурсах на внутри школьном уровне	5. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации	
Подтверждающие документы					
План работы тьютора Справки Отчеты	Программы План работы тьютора	План работы тьютора	Дипломы участника	Справки, отчеты	
Отношение разницы между количеством обучающихся, на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Количество мероприятий		
Показатель					
не более 5% — индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01	не менее 2 - индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01	

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Учитель-логопед				
Индикаторы				
1. Участие в организационно-образовательных мероприятиях на базе школы различного уровня	2. Результат деятельности специалиста по работе с обучающимися различных категорий ОВЗ	3. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	4. Результаты участия в профессионально-педагогических конкурсах на внутри школьном уровне	5. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы				
Приказы, протоколы, план	План работы	Приказы, протоколы заседаний, анализ открытых мероприятий	Дипломы, сертификаты участника	Справки, отчеты
Методика расчета				
Наличие	Отношение количества обучающихся, посещающих занятия учителя-дефектолога, продемонстрировавшие положительную динамику по итогам занятий к численности обучающихся в данной группе умноженное на 100%	Количество выступлений	Количество мероприятий	
Показатель				
100% - индикатор 0,01	не менее 100% - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений - индикатор 0,01	не менее 5 - индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01
Педагог дополнительного образования				
Индикаторы				
1. Разработка и внедрение индивидуальных образовательных маршрутов освоения дополнительных общеобразовательных программ (для обучающихся с особыми потребностями)	2. Результативность выступления обучающихся в смотрах-конкурсах, фестивалях, олимпиадах по разным направлениям дополнительного образования -школьный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень	3. Транслирование педагогического опыта в открытых источниках выступление на педагогическом совете, участие в ШМО, публикация статей, разработок, сценариев воспитательных мероприятий) -школьный уровень; -региональный уровень; -федеральный уровень	4. Обеспечение безопасных условий на занятиях дополнительного образования, соблюдение правил безопасного поведения, детского травматизма	5. Результаты качественного и своевременного ведения отчетной документации
Подтверждающие документы				
Программы, план работы педагога дополнительного образования	Дипломы участника Дипломы победителя	Протоколы заседаний; Сертификаты; Ссылки	Индивидуальная дополнительная общеразвивающая программа Отчеты, справки	Отчеты
Методика расчета				

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Количество площадей, охваченных тематическими зонами к общей площади учебного пространства, умноженное на 100%	Количество мероприятий	Количество выступлений; Количество сертификатов	Внутренняя экспертиза (рецензия)	
Показатель				
не менее 80% - индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01	не менее 2 выступлений, разработок, сценариев; не менее 1 публикации, - индикатор 0,01	100% - индикатор 0,01	не менее 90% - индикатор 0,01

Показатели и критерии оценки деятельности эффективности в разрезе должностей для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Секретарь учебной части		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное доведение информации, приказов, распоряжений администрации	Соблюдение профессиональной этики
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1
Специалист по охране труда		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное исполнение информации, приказов, распоряжений администрации	Соблюдение профессиональной этики
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1
Специалист по кадрам		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное и квалифицированное выполнение информации, приказов, распоряжений руководителя	Отсутствие замечаний по защите персональных данных сотрудников
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1
Юрисконсульт		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное и квалифицированное выполнение информации, приказов, распоряжений руководителя	Сопровождение по урегулированию конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1
Механик		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автотранспорта	Рациональное использование (экономия) топлива и имущества
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1
Техник по защите информации		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное техническое сопровождение, обновление и настройка параметров программного обеспечения	Качественное ведение документов учета, обработки, хранения и передачи информации, настройка средств криптографии и ЭЦП.
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1
Техник-программист		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное техническое сопровождение, текущий ремонт оргтехники, поддержание работоспособности компьютерной техники	Своевременное техническое сопровождение, обновление и настройка параметров программного обеспечения
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1
Техник по эксплуатации видеонаблюдения		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное техническое сопровождение, текущий ремонт системы видеонаблюдения	Эффективная профилактическая работа по предупреждению и устранению неполадок системы видеонаблюдения
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1

Бухгалтер			
Индикаторы			
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное и квалифицированное выполнение информации, приказов, распоряжений руководителя	Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей	Выполнение социально-значимых функций
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1

Специалист по закупкам			
Индикаторы			
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное и квалифицированное выполнение информации, приказов, распоряжений руководителя	Своевременное размещение информации в единой информационной системе и внесение в нее изменений	Выполнение социально-значимых функций
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1

Экономист			
Индикаторы			
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное и квалифицированное выполнение информации, приказов, распоряжений руководителя	Работа с официальными сайтами	Анализ исполнения технико-экономических показателей бюджетной сметы
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1

Старший дежурный по режиму, Дежурный по режиму			
Индикаторы			
Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Своевременное и квалифицированное выполнение информации, приказов, распоряжений руководителя	Соблюдение профессиональной этики	Выполнение социально-значимых функций
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1	Индикатор – 0,1

Уборщик служебных помещений		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ в срок или сокращенный период	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин и соблюдения правил и требований ОТ и ТБ	Качественное выполнение основных работ
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05

Уборщик территорий

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Индикаторы		
Выполнение плановых работ в срок или сокращенный период	Обеспечение санитарно-технического состояния и безопасного передвижения по территории ОУ	Участие в озеленении и благоустройстве пришкольной территории
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05
Рабочий КОРЗ		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ в срок или сокращенный период	Содержание рабочего места в соответствие с требованиями СанПин и соблюдения правил и требований ОТ и ТБ	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05
Кладовщик; кастелянша		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ в срок или сокращенный период	Содержание рабочего места в соответствие с требованиями СанПин и соблюдения правил и требований ОТ и ТБ	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05
Водитель		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ в срок или сокращенный период	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Обеспечение безопасной перевозки детей
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05
Тракторист		
Индикаторы		
Выполнение плановых работ в срок или сокращенный период	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05	Индикатор – 0,05

Приложение 5
к Положению о стимулирующих выплатах работникам

Директору
КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»
Наумову М.Н.

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

от «__» _____ 20__ г. №__

Об установлении размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

На основании раздела 5 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от _____ № ____, прошу установить размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности (Приложение 4 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от _____).

Приложение № 1
к служебной записке от «__» _____ 20__ г.

№ п\п	Должность	ФИО	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Диапазон времени распространения размера персонального стимулирующего индикатора	Размер стимулирующей выплаты
1					
2					
3					

Заместитель директора

фамилия, инициалы

Приложение 6
к Положению о стимулирующих выплатах работникам

Директору
КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»
Наумову М.Н.

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

от «__» _____ 20__ г. №__

Об установлении размера стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении работы

На основании раздела 6 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от _____, прошу установить размер единовременной выплаты за особые достижения при выполнении работы, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности (Приложение 7 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от _____).

Приложение № 1
к служебной записке от «__» _____ 20__ г.

№ п\п	Должность	ФИО	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты
1				
2				
3				

Заместитель директора

фамилия, инициалы

Приложение 7

к Положению о стимулирующих выплатах работникам

Показатели оценки деятельности эффективности за особые достижения при выполнении работ.

№ п/п	Должности	Наименование показателя	Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты
1	Руководители		
	Заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий режимной службой, заведующий учебно-воспитательной службой, заведующий учебно-методической службой, заведующий административно-хозяйственной службой	Эффективное и бережное использование материально-технических, энергетических ресурсов	5 000,00
		Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных и творческих мероприятиях на уровне школы с привлечением общественности	20 000,00
		Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных и творческих мероприятиях на городском, окружном уровне.	30 000,00
		Эффективное использование бюджетных средств и исполнение бюджетной сметы;	20 000,00
		Своевременная и качественная работа на официальных сайтах, информационных ресурсах	30 000,00
		Своевременная сдача всех видов отчетов и налоговых деклараций;	10 000,00
		Выполнение ремонтных, строительно-монтажных работ, а также работ, по благоустройству школы, без привлечения сторонних организаций;	20 000,00
		Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушениями технических и санитарно-гигиенических норм	10 000,00
		Выполнение плановых работ надлежащего качества, в срок или сокращенный период с использованием в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов, работа с персональными данными работников и обучающихся с учетом используемого программного (информационного) продукта, профессионализма и качества выполняемой работы	20 000,00
		Выполнение срочных незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности учреждения;	30 000,00
2		Педагогический персонал:	
	Учитель, воспитатель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, тьютор.	Наличие победителей, призеров всероссийских, международных олимпиад, соревнований, конкурсов в образовательной, культурной, спортивной деятельности:	
		за занятое 1,2 места:	
		муниципального уровня	5 000,00
		регионального уровня	10 000,00
		всероссийского уровня	15 000,00
		международного уровня	20 000,00
		за занятое 3 место:	
		муниципального уровня	2 500,00
		регионального уровня	5 000,00
		всероссийского уровня	10 000,00
		международного уровня	15 000,00
		Подготовка материала и выступление на совещаниях, конференциях, семинарах;	5 000,00
		Эффективное и бережное использование материально-технических, энергетических ресурсов	5 000,00
		Сверхплановая подготовка и организация спортивных, творческих и тематических мероприятий;	10 000,00
		Проведение мероприятий во внеурочное время, способствующих высокой мотивации деятельности по освоению образовательной (воспитательной) программы;	15 000,00
	Выполнение плановых работ надлежащего качества, в срок или сокращенный период с использованием в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов, работа с персональными данными работников и обучающихся с учетом	20 000,00	

		используемого программного (информационного) продукта, профессионализма и качества выполняемой работы	
3	Специалисты, служащие:		
	Юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по закупкам, бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, секретарь учебной части, техник по защите информации, техник программист, техник по эксплуатации видеонаблюдения, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, механик	Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных и творческих мероприятиях;	10 000,00
		Эффективное использование бюджетных средств и исполнение бюджетной сметы;	20 000,00
		Своевременная сдача всех видов отчетов и налоговых деклараций;	10 000,00
		Своевременная и качественная работа на официальных сайтах, информационных ресурсах	30 000,00
		Отсутствие самовольных уходов обучающихся	10 000,00
		Эффективное и бережное использование материально-технических, энергетических ресурсов	5 000,00
		Выполнение плановых работ надлежащего качества, в срок или сокращенный период с использованием в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов, работа с персональными данными работников и обучающихся с учетом используемого программного (информационного) продукта, профессионализма и качества выполняемой работы	20 000,00
		Выполнение срочных незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности учреждения;	20 000,00
		Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушениями технических и санитарно-гигиенических норм	10 000,00
4	Рабочие		
	Кастелянша, кладовщик, рабочий КОРЗ, водитель, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, тракторист.	Эффективное и бережное использование материально-технических, энергетических ресурсов	5 000,00
		Выполнение ремонтных, строительно-монтажных работ, а также работ, по благоустройству школы, без привлечения сторонних организаций;	10 000,00
		Участие в аварийно-восстановительных работах;	15 000,00
		Выполнение срочных незапланированных, непредвиденных особо важных и сложных заданий руководителя по основным направлениям деятельности учреждения;	20 000,00

Приложение 8
к Положению об установлении стимулирующих выплат работникам

Оценочный лист показателей индикатора за интенсивность и высокие результаты работ

№ п\п	ФИО (сотрудника)	Индикатор за интенсивность и высокие результаты работ	Размер повышающего индикатора
Итого			

Предлагаемый размер повышающего индикатора за интенсивность и высокие результаты работ

Заместитель директора

_____ фамилия, инициалы

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Должность	Фамилия, инициалы	Дата	Подпись /
Главный бухгалтер			
Экономист			
Специалист по кадрам			
Юрисконсульт			