

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего  
совета  
МБОУ Покурская ОСШ  
М.В.Ахметгалиева  
10 апреля 2023г.

Рассмотрено и принято  
на педагогическом совете  
10 апреля 2023г.  
Протокол №6

УТВЕРЖДЕНО

Директор  
МБОУ Покурская ОСШ  
Л.В.Калинина  
10 апреля 2023г.  
Приказ № 80

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ПОКУРСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Покурская общеобразовательная средняя школа» (далее - Положение) предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления администрации Нижневартковского района от 09.01.2018 № 2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района» (с изменениями и дополнениями), Положения об установлении системы оплаты труда работников МБОУ Покурская ОСШ (с изменениями и дополнениями) и иных нормативно-правовых актов.

**2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении (услуг) работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

2.2. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается соответствующей комиссией с участием представительного органа работников.

### **3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

3.3. Допускается увеличение размера ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику.

3.4. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего) за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в размере от 0% до 100% в соответствии с критериями (Приложение №1).

3.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливаются за:

- за высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации;

3.6. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работникам МБОУ Покурская ОСШ производится на основании приказа директора.

3.7. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов (до 15%);
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (до 10%);
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (до 5%);
- несоблюдение трудовой дисциплины (до 20%);

### **4. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

4.1. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение №2).

4.2. 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).

4.3. Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

4.4. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

4.5. Инструменты оценки деятельности (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности МБОУ Покурская ОСШ и отдельных категорий работников.

4.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

4.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

4.8. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 3).

4.9. По итогам заседания, Комиссия устанавливает размер выплаты за качество выполняемых работ, заносит в протокол.

4.10. На основании протокола заседания Комиссии директор МБОУ Ваховской ОСШ издает приказ о назначении размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

## **5. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

5.1. За качество выполняемых работ в МБОУ Покурская ОСШ устанавливается **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)** в соответствии с показателями в соответствии с показателями эффективности согласно Приложения № 4 к настоящему Положению.

5.2. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

5.3. Конкретный размер стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по итогам заседания Комиссии. Решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора МБОУ Покурской ОСШ

## **6. Порядок, условия и размеры премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год.**

6.1. **Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

6.2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании приказа директора МБОУ Покурская ОСШ.

6.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год – не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

6.4. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

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

6.6. Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- 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.

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

№ п/п	Наименование показателя	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, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

6.8. Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения совета трудового коллектива.

6.9. Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

## **7. Порядок работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат.**

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, указами и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и настоящим Положением.

Комиссия создается из числа работников учреждения в количестве 5-7 человек и утверждается приказом руководителя учреждения.

7.2. Функции и полномочия Комиссии:

- установление, по представлению заместителей руководителя учреждения, стимулирующих выплат сотрудникам;
- внесение рекомендаций по распределению стимулирующих выплат;
- осуществление анализа предоставленных материалов Комиссии.

7.3. Вопросы порядка Комиссии, не регламентированные Уставом, определяются Комиссией самостоятельно. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее двух третей от числа членов Комиссии.

7.4. Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании, при открытом голосовании, оформляется протоколом, который

подписывает председатель и секретарь Комиссии. На основании протокола заседания Комиссии издается приказ руководителя.

Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01 февраля 2023 года.

Приложение № 1 к Положению о  
выплатах стимулирующего характера  
работникам МБОУ Покурская ОСШ

**Таблица 1.**

**КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ  
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТНИКОВ «СПЕЦИАЛИСТЫ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
КОТОРЫХ НЕ СВЯЗАННА С ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»**

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Максимальная оценка, в %</b>	<b>%, проставляемые работником</b>	<b>%, согласованные комиссией</b>
Высокий уровень выполнения должностных обязанностей и исполнительской дисциплины	Предоставление в установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов, запрашиваемой информации и отчетности.	В установленные сроки и достоверно  С нарушением сроков и (или) недостоверно	до 25  0		
	Качественное ведение документации.	Качественно  Не качественно	до 20  0		
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение	до 30		
Выполнение необходимых и важных обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции	Качественное и своевременное выполнение распоряжений руководителя, выходящих за рамки должностной инструкции	Выполнение  Не выполнение	до 25  0		
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>		

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Таблица 2.

**КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА  
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ КАТЕГОРИИ  
РАБОТНИКОВ «РАБОЧИЕ»**

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Максимальная оценка, в</b>	<b>%, согласованные комиссией</b>
Высокие результаты работы	Создание условий комфорта и чистоты. Качественное проведение мероприятий, направленных на поддержание санитарного состояния рабочей зоны в соответствии с требованиями.	Качественно  Не качественно	до 25  0	
	Своевременное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, руководителя учреждения	Своевременно  Не своевременно	до 20  0	
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.	Оперативность устранения неисправностей, неполадок оборудования. Рациональное использование	В установленные сроки	до 25	
		С нарушением сроков	0	
Интенсивность работы	Дополнительный объем работы (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям).	В установленные сроки	до 10	
		С нарушением сроков	0	
Интенсивность работы	Дополнительный объем работы (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям).	Своевременно	до 20	
		Не своевременно	0	
ИТОГО:			100	

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение № 2 к Положению о  
выплатах стимулирующего характера  
работникам МБОУ Покурская ОСШ

Таблица 1.

**КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ  
«ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА»**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка. %	Максимальное количество, %	%, предоставляемые работником	%, согласованные комиссией
Высокое качество управленческой деятельности	Результативность программ	Наличие внутренней системы оценки качества образования. Наличие адаптированных образовательных программ	5-10	75		
	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	5-10			
	Создание условий для реализации учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям.  Наличие квалифицированного педагогического	Оснащен ие: (80%-90%)- 10 (91%-99%)- 15 (100%) - 20  5			

	Организация предоставления психолого-педагогической и социальной помощи обучающимся	Эффективное функционирование службы ППС сопровождения, службы медиации.	0-10			
	Организация бесперебойной и безаварийной работы образовательного учреждения.	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	5-10			
		Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии коммунальных расходов	5-10			
Информационная открытость образовательного учреждения	Обеспечение информационной открытости	Публичная отчетность.	0-20	10		
Качество предоставления отчетности.	Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Без замечаний со стороны кураторов Управления образования и молодежной политики Нижневартовского района, органов исполнительной власти.	0-15	15		
ИТОГО				100		

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



Таблица 2.

**КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ  
«ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР»**

Критерии	Индикаторы	Оценка, %	Максимальное количество, %	%, проставляемые работником	%, согласованные комиссией
Качество и своевременность сдачи ежемесячной, квартальной и годовой отчетности.	В установленные сроки и достоверно	5-25	25		
	С нарушением сроков и (или) недостоверно.	0			
Отсутствие необоснованной кредиторской и(или) дебиторской задолженности по итогам отчетного периода.	Отсутствие	5-20	20		
	Наличие	0			
Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций	Разработка новых положений	3-20	30		
	Выполнение расчетов по планирован	3-10			
Своевременное и качественное проведение инвентаризаций в учреждении.	Своевременно и качественно	1-25	25		
	Несвоевременно и (или) некачественно	0			
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>		

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Председатель комиссии:  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Таблица 3.

**КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ  
«ЗАВЕДУЮЩИЙ ИНФОРМАЦИОННЫМ ЦЕНТРОМ»**

Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка. %	Максимальное количество, %	%, представленные работниками	%, согласованные комиссией
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	5-25	25		
Обеспечение информационной открытости	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в Российской Федерации». Своевременное внесение изменений. Ведение электронных ресурсов, мониторингов	10-25	25		
Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Без замечаний со стороны кураторов Управления образования и молодежной политики Нижневартковского района, органов исполнительной власти	5-25	25		
Качественное и своевременное выполнение распоряжений руководителя, выходящих за рамки должностной инструкции	Выполнение	15-25	25		
	Не выполнение	0			

ИТОГО:			100		
--------	--	--	-----	--	--

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Таблица 4.

**КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ  
«ШЕФ-ПОВАР»**

Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка. %	Максимально е количество, %	%, проста вляем ые работн	%, соглас ованн ые комис
Своевременное планирование процессов кухни, основного производства столовой школы	исполнение	5 - 20	20		
	неисполнение	0			
Организация и координация процессов на кухне основного производства столовой школы	исполнение	5 - 20	20		
	неисполнение	0			
Контроль на каждом этапе технологичного процесса приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий школьной столовой	исполнение	5 - 20	20		
	неисполнение	0			
Контроль и оценка эффективности процессов на кухне, основном производстве столовой школы	исполнение	5 - 10	20		
	неисполнение	0			
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда,	5-20	20		
ИТОГО:			100		

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Таблица 5.

**КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ  
«ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ»**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка %	Максимальное, % количество	%, проставляемые работником	%, согласованные комиссией
Своевременное и качественное выполнение учебных и воспитательских программ. Результативность оказания психолого- педагогической и социальной помощи обучающимся	Качественная подготовка и проведение уроков, занятия и мероприятий. Дополнительная работа с обучающимися по реализации воспитательских программ.	Анализ работы учреждения по результатам работы за год: -высокий уровень; -хороший уровень	5-25  3-20	70		
	Соблюдение базовых образовательных стандартов	Соответствие стандартам  Не соответствие стандартам	5-25  0			
	Положительная динамика ППМС помощи (педагог-психолог, социальный педагог)	Анализ работы учреждения по результатам работы за год: - 100%-90%; - 89-70%; - 69-50%	до 15 до 10 до 5			
Результативность итоговой аттестации	Результаты ЕГЭ	- отсутствие неудовлетворительных результатов.  - наличие высоких баллов (более 80 б)  - наличие 100-балльников (за каждого)	до 3%  до 2%  до 5%			

	Результаты ОГЭ	- отсутствие неудовлетворительных результатов;  - результаты равны или выше муниципальных и окружных.	до 3%  до 1%	15		
	ВПР (при 100% охвате обучающихся)	отсутствие неудовлетворительных результатов.	до 3%			
Высокая исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов	Качественное  не качественное	5-15  0	15		
ИТОГО:				100		

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение № 3 к Положению о  
выплатах стимулирующего характера  
работникам МБОУ Покурская ОСШ

## СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результатов оценки эффективности деятельности работников  
МБОУ Покурская ОСШ

№ п/п	Фамилия имя отчество работника	Должность	Общая сумма набранных %
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель комиссии

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Члены комиссии

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Приложение № 4 к Положению о  
выплатах стимулирующего характера  
работникам МБОУ Покурская ОСШ

**Критерии для установления стимулирующих выплат, за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Покурская ОСШ**

<b>Критерий</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Размер выплаты</b>
Победители, призеры Всероссийской олимпиады школьников (за каждого призера)	Наличие победителей, наличие призеров	Приказ или письмо, или грамота	муниципальный уровень – 1000 региональный уровень – 1500 федеральный уровень – 2000
Победители, призеры научно-практических конференций, конкурсов, смотров, соревнований	Наличие победителей, наличие призеров	Приказ или письмо, или грамота	муниципальный уровень – 1000 региональный уровень – 1500 федеральный уровень – 2000
Результативное участие работников в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках, спартакиадах, мастер-классах и др.	Победитель Призер	Приказ или письмо, или грамота	муниципальный уровень – 500 региональный уровень – 1000 федеральный уровень – 1500
Участие работников в МО для представления опыта работы, организованных на официальном уровне	Отсутствие замечаний	Приказ или письмо, протокол	муниципальный уровень – 500 региональный уровень – 1000 федеральный уровень – 1500
Проведение разовых открытых уроков, участие в различных методических мероприятиях	Отсутствие замечаний	Приказ, служебная записка	500
Результаты деятельности по подготовке образовательной организации к проверке надзорными органами	Положительный результат	Акт, приказ, служебная записка	муниципальный уровень – 500 региональный уровень – 1000 федеральный уровень – 1500
Организация и проведение внеплановых мероприятий организованных на официальном уровне	Обеспечение условий	Приказ, письмо, служебная записка	500
Каникулярные летние оздоровительные кампании	Возложение дополнительных функциональных обязанностей на технический персонал	Приказ, служебная записка	смена – 1000

Участие в проведении репетиционных экзаменационных мероприятиях	Организация мероприятия, участие в обеспечении условий	Приказ или письмо, служебная записка	организатор в аудитории - 500 техническое сопровождение (ответственный организатор и программист) - 1000
Участие в проведении ВПР (за месяц)	Обеспечение условий	Приказ, служебная записка	организатор в аудитории - 1000 техническое сопровождение – 1000 проверка работ за каждый класс: - до 10 работ – 250, - 11 и более работ 500
Деятельность точки роста	Обеспечение условий	Приказ, служебная записка	500-1000
Участие в итоговом собеседовании 9 класс	Обеспечение условий	Приказ, служебная записка	организатор в аудитории - 500 техническое сопровождение (ответственный организатор и программист) – 1000 учитель-собеседник – 1000
Участие в итоговом сочинении 11 класс	Обеспечение условий	Приказ, служебная записка	организатор в аудитории - 500 техническое сопровождение(ответственный организатор и программист) – 1000 проверка работ – 1000
Организация и проведение внеклассных мероприятий школьного уровня (спортивных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, месячников и др.)	Обеспечение условий	Приказ, служебная записка	500-1000
реализация системы наставничества педагогических работников в образовательном учреждении	Обеспечение условий	Приказ, служебная записка	500-1000
Подготовка образовательной организации к приемке школы, к началу нового учебного года	Обеспечение условий	Служебная записка	1000
Выполнение работ по косметическому ремонту помещений образовательного учреждения	Обеспечение условий	Служебная записка	1000
Подготовка документов и отчетов, согласно графика проведения тарификации	Обеспечение условий	Приказ	1000



Результативное участие в конкурсах направленных на эффективную работу по направлению деятельности участника	Победитель призер	Приказ, диплом, сертификат, письмо	1000
---	-------------------	------------------------------------	------