

Положение

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 48 им. Н. Островского г. Челябинска»

Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 48 им. Н. Островского г. Челябинска» (далее МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска»), развития творческой активности сотрудников в реализации возложенных на них задач и функций, улучшения качества выполняемых работ и повышения исполнительской дисциплины, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.
- 1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, в соответствии с решением Челябинской городской думы от 23.11.2021 № 24/9 «О внесении изменений в «Решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, Положением об оплате труда работников МБОУ «Гимназии № 48 г. Челябинска».
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
 - выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
 - выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 1.4. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачивается сотрудникам гимназии на основании приказа директора.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. При недостаточности бюджетных ассигнований стимулирующие выплаты не устанавливаются. Выплаты могут быть постоянными, временными, разовыми.

1.8. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, а также Приложения 1-3 к данному Положению разрабатывается администрацией учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» включает:

- 1) выплаты за интенсивность, сложность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска»:

- за сложность, напряженность (приложение 1);
- за выполнение особо важных (срочных) работ

Стимулирующая выплата работникам за сложность, напряженность устанавливается на время выполнения сложных и напряженных работ и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Размер стимулирующей выплаты за сложность, напряженность составляет до 100 % от должностного оклада и определяется с учетом степени сложности и напряженности выполняемой работы. Конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом директора МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска».

Стимулирующая выплата работникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения особо важных (срочных) работ и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Размер стимулирующей выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ составляет до 50 % от должностного оклада и определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом директора МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска».

2.1.1 Размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора МБОУ

«Гимназия № 48 г. Челябинска» и вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения.

2.2. Установление стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ

2.2.1. Стимулирующая выплата устанавливается работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

2.2.2. Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения составляет до 100% от должностного оклада работника учреждения (приложение 2)

2.2.3. Оценка показателей эффективности работы учреждения и личного вклада работника в достижение данных показателей осуществляется Комиссией, состав которой утверждается приказом директора МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска». В Комиссию по согласованию включаются представители профсоюза школы, совета школы.

2.2.4. Комиссия принимает решение о размере стимулирующей выплаты и сроке установления данной стимулирующей выплаты.

2.2.5. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.2.6. Стимулирующая выплата за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается приказом директора МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска».

2.2.7. Стимулирующая выплата директору МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом решения Комиссии.

2.3 Установление стимулирующих выплат работникам за наличие ученой степени, почетного звания.

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» устанавливаются за наличие ученой степени, почетного звания и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска».

2.3.2. Размеры стимулирующих выплат работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются приказом директора МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» и вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения.

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат директору МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска и вносятся в соответствующий трудовой договор с руководителем учреждения.

2.3.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за наличие почетного звания в размере 3% от должностного оклада устанавливаются при наличии у работника почетного звания в сфере образования и науки:

- «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»

2.3.5. При наличии двух и более оснований, стимулирующая выплата устанавливается по одному из них по выбору сотрудника МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска».

2.3.6. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за наличие ученой степени устанавливаются работнику МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» при наличии ученой степени «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения в размере 3 % от должностного оклада.

2.4 Установление стимулирующих выплат работникам за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

2.4.1. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения

2.4.2. Размеры стимулирующих выплат работникам за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются приказом директора и вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения.

2.4.3. Стимулирующая выплата работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

1) Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы:

- от 5 лет до 10 лет в размере 1 % от должностного оклада;
- от 10 до 15 лет в размере 2 % от должностного оклада;
- от 15 лет и выше в размере 3 % от должностного оклада

2) Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- от 1 года до 10 лет в размере 2 % от должностного оклада;
- от 10 и выше в размере 3 % от должностного оклада.

Стимулирующие выплаты библиотечным работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» устанавливаются и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет библиотечным работникам учреждения.

2.4.4. Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.

2.5 Установление работникам стимулирующих выплат, учитывающих особенности деятельности учреждения и категории работников.

2.5.1. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска», учитывающие особенности деятельности учреждения и категории работников

устанавливаются и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

2.5.2. Размеры стимулирующих выплат работникам учитывающие особенности деятельности учреждения и категории работников устанавливаются приказом директора и вносятся в соответствующий трудовой договор с работником учреждения.

2.5.3. Стимулирующая выплата педагогическим работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

За I квалификационную категорию в размере до 3 % от учебной нагрузки

За высшую квалификационную категорию в размере 5 % от учебной нагрузки и действует 5 лет с момента издания приказа органа, уполномоченного на присвоение квалификационной категории педагогическим работникам.

2.6 Установление премиальных выплат:

2.6.1. Премииальные выплаты работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» устанавливаются:

- по итогам работы в отчетном периоде;
- к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию;
- за участие в ремонтно-строительных работах по подготовке и успешной сдаче помещения МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» к новому учебному году;
- за высокую результативность в обучении и воспитании детей;
- за высокий уровень подготовки открытых уроков, семинаров;
- за успешную сдачу годового, полугодового и квартальных бухгалтерских отчетов;
- победителям в номинациях профессиональных конкурсов;
- за хорошую организацию и добросовестную работу в летнем оздоровительном лагере.

Выплата премии производится в день выдачи заработной платы за месяц не позднее 10 числа месяца следующего за отчетным.

2.6.2. Отчетными периодами являются : месяц, квартал, полугодие , год.

2.6.3. К праздничным и юбилейным датам устанавливаются:

- работникам гимназии к юбилейным датам: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;
- работникам школы к профессиональному празднику «День учителя»
- работникам школы к Международному женскому дню, ко Дню защитника Отечества;
- в связи с выходом на пенсию.

2.6.4. Премииальные выплаты работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» устанавливаются и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (приложение 3).

2.6.5. Премииальные выплаты директору МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» производится из средств централизованного фонда премирования руководителей муниципальных учреждений.

2.6.6. Основанием для установления премиальной выплаты работникам учреждения является приказ директора МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска».

2.6.7. Основанием для установления премиальной выплаты директору учреждения является приказ должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска и вносятся в соответствующий трудовой договор с руководителем учреждения.

2.6.8. После издания приказа об установлении премиальной выплаты директору, денежные средства премиального фонда премирования руководителей муниципальных учреждений зачисляются на лицевой счет учреждения.

2.6.9. Установление премиальной выплаты работникам МБОУ гимназии № 48 производится по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и достижения целевых показателей эффективности работы работника с учетом показателей, влияющих на размер премиальной выплаты.

2.6.10. Оценка эффективности работы работников в отчетный период осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6.11. Решение Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда об установлении размера премиальной выплаты оформляется протоколом.

2.6.12. Работники МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» имеют право присутствовать на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, давать необходимые пояснения.

2.6.13. Премиальная выплата работникам МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» по итогам работы в отчетный период устанавливается приказом директора с учетом решения Комиссии.

2.6.14. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

2.6.15. По решению Комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- виновного нарушения правил внутреннего распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения приказов и поручений;
- обоснованная жалоба родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы;
- высокий уровень заболеваемости сотрудника (имеющих более 3-х листов по временной нетрудоспособности);

- наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков;

- нарушения в отчетном периоде финансовой дисциплины, целевого использования бюджетных средств.

3. Материальная помощь

3.1. Из фонда оплаты труда учреждения с целью усиления социальной защищенности и улучшения материального положения работников МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь, согласно Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 48 им. Н. Островского г. Челябинска».

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «10» марта 2022г.

Приложение 1
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска»

Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за сложность,
напряженность и интенсивность труда.

Наименование должности	Показатели и критерии	баллы
инспектор по кадрам, лаборант, делопроизводитель, секретарь, ведущий бухгалтер, зам. главного бухгалтера, контрактный управляющий	1. Интенсивность работы на компьютерном оборудовании и копировальной технике	50
	2. Соблюдение правил безопасности и норм охраны труда, отсутствие нарушений и замечаний.	50
Дворник	1. Уборка большого количества снега, листьев, мусора.	50
	2. Соблюдение правил безопасности и норм охраны труда, отсутствие нарушений и замечаний.	50
Сторож	1. Отсутствие нарушений и замечаний за бережное отношение и сохранность	50

	материально-технической базы 2.Высокий уровень организации пропускного режима и безопасность образовательного процесса	50
Гардеробщик, уборщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания	1.Соблюдение правил и норм охраны труда, отсутствие нарушений и замечаний. 2 Содержание здания гимназии в соответствии с СанПин, высокое качество состояния.	50 50
Заведующий хозяйством	1.Отсутствие замечаний у обслуживающего персонала со стороны техники безопасности, пожарной безопасности, Роспотребнадзора. 2.Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	50 50
Инженер-программист,	1.Интенсивность работы на компьютерном оборудовании и копировальной технике 2.Соблюдение правил безопасности и норм охраны труда, отсутствие нарушений и замечаний. 3.Своевременная установка программного обеспечения 4. Обеспечение бесперебойной работы оргтехники , недопущение возникновения сбоев в работе программ.	50 40 5 5
Педагогические работники	1.Интенсивность работы на компьютерном оборудовании и копировальной технике 2.Соблюдение правил безопасности и норм охраны труда, отсутствие нарушений и замечаний. 3. Участие в методической работе и инновационной деятельности 4..Интенсивность работы на компьютерном оборудовании и копировальной технике 5. Отсутствие нарушений и замечаний за бережное отношение и сохранность материально-технической базы	40 40 15 9 6

Оценка эффективности работы осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу (но не более 100%): 1 балл=1%

Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение 2
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска»

1. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения педагогических работников.

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1	Результативность индивидуальных достижений обучающихся	Участие в конкурсах, НОУ, интеллектуальных играх, соревнованиях регионального уровня	10
		Наличие победителей и призеров предметных олимпиад регионального уровня	22

2	Работа с участниками образовательного процесса	Администрирование программы АС «Сетевой город» (ведение, оформление, хранение документации в электронном виде); создание элементов образовательной инфраструктуры (состояние и оформление кабинета, рабочего места педагогического работника); реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты); организация массовых мероприятий для родителей и обучающихся (1 сентября, последний звонок т.п.)	15
3	Участие в общественной деятельности учреждения	Профсоюзная деятельность; работа по охране труда; участие в обновлении школьного сайта; деятельность по медиа безопасности и т.д.	15
4	Полнота реализации образовательных программ дополнительного образования	Сохранение контингента детей, охваченных дополнительными образовательными услугами;	8
5	Участие в подготовке к новому учебному году	Организация ремонта класса, участие в благоустройстве и озеленении территории.	20
6	Уровень исполнительской и трудовой дисциплины. Соблюдение правил внутреннего распорядка	Высокий уровень исполнения административных решений, высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	10

2. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения заместителей директора по УВР, ВР, зам.дир.по безопасности

Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
Качественные результаты труда	1.Организация предпрофильного и профильного обучения	5
	2.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, школьные методические объединения, совет гимназии)	10
	3.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	10
	4.Сохранение контингента учащихся	10
	5.Организация инновационной и экспериментальной	5

	деятельности школы	
	8.Охват обучающимися горячим питанием (от 70%)	5
	9.Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время	5
	10.Организация работы по профилактике правонарушений	10
	11.Реализация мероприятий по здоровьесбережению детей и подростков	10
	12.Уровень организации отдыха детей в каникулярный период, организация иных форм отдыха и оздоровления детей и подростков	10
	13.Организация и результативность спортивно-массовой работы	10
	14.Организация питания в учреждении, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	10

3. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения заместителя по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством.

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Своевременное и качественное заключение договоров	10
		2.Выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки и объемы поставки)	10
		3.Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	10
		4.Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т. д.	
		при соответствии	5
		при наличии предписаний контрольно-надзорных служб	0
		6.Своевременное устранение возникающих аварийных ситуаций	10
		7.Подготовка и организация ремонтных работ	5
		8.Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	10
		9.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы	5
		11.Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов	
		1.тепло	10
		2.электроэнергия	10
		3.водоснабжение и водоотведение	10

	12.Проведение мероприятий по энергосбережению согласно Федеральному закону от 23.11.2009 № 261-ФЗ	5
--	---	---

4. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, зам. главного бухгалтера

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Своевременное и качественное заполнение электронного мониторинга САПФИР	5
		2.Своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.	10
		3.Своевременное и качественное заключение договоров	5
		4.Выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки и объемы поставки, оплата в сроки установленные договором и т.п.)	5
		5.Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5
		6.Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	10
		7.Уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам за календарный год-100%	15
		8.Недопущение принятия сверх бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	5
		9.Эффективное планирование и расходование бюджетных средств (достижение заданных результатов и использованием наименьшего объема средств или достижение наилучшего результата с использованием определенного бюджетом объема средств)	5
		10.Обеспечение сохранности и использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации материальных ценностей	10
		11.Своевременность и обоснованность списания основных средств	5
		12.Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и	10

		налогового учета	
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда главного бухгалтера, бухгалтера	1.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы; поощрения (приказ о вынесении благодарности, благодарственные письма пр.)	10

5.Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения инспектора по кадрам

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Надлежащее состояние документации по кадрам	10
		2.Своевременный электронный и другой документооборот	15
		3.Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы	10
		4.Своевременное и качественное представление отчетов	10
		6.Надлежащее состояние договоров с работниками школы	10
		7.Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и их семьям, и представление их в орган социального обеспечения	15
		8.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	10
		9.Своевременное и правильное ведение алфавитной книги, контроль за состоянием личных дел	10
		2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда инспектора

6..Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения программиста

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (электронный дневник, использование локальной сети учреждения в образовательной и	20

		управленческой деятельности, качество и стабильность предоставляемой информации на сайте и др.)	
		2.Своевременное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования	10
		3.Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в учреждении	20
		4.За обслуживание каждого компьютера	10
		7.Обеспечение комплексной антивирусной защиты в учреждении	20
		8.Соблюдение требований техники безопасности при работе с оборудованием	10
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда программиста	1.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10

7. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения секретаря

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
		2.Контроль за своевременностью предоставления, отправления ответов, запросов в вышестоящие организации	50
		3.Обеспечение конфиденциальности документооборота, отсутствие замечаний руководителя на организацию работы приемной директора	50

8.Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения лаборанта

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Своевременная качественная подготовка учебных кабинетов к началу занятий	20
		2.Соблюдение требований техники безопасности при работе с оборудованием	20
		3.Сохранность лабораторного, компьютерного оборудования и другого оборудования	20
		4.Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	10
		5.Подготовка экспериментов в назначенный час, в нужном количестве и качестве	20
2.	Удовлетворенность участников образовательного	1.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся	10

	процесса результатами труда лаборанта	школы	
--	---	-------	--

9. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения гардеробщика

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Соблюдение санитарно-технического состояния гардероба	20
		2.Отсутствие случаев утери, кражи одежды сданной на хранение в гардероб	20
		3.Сохранность оборудования и инвентаря	20
		4.Отсутствие замечаний на условия хранения одежды	10
		5.Участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	10
		6.Подготовка в организации школьных мероприятий (праздников, выпускных и др.)	15
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда обслуживающего персонала	1.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	5

10. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения сторожей

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа	25
		2.Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в школе и на территории	15
		3.Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы)	20
		4.Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителя директора по АХР и вызовом соответствующих служб	20
		5.Участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	10
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда	1.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10

	вахтеров, сторожей		
--	--------------------	--	--

11. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения уборщиков служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, плотника

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Стабильное высокое качество санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения	20
		2.Сохранность оборудования и инвентаря	20
		3.Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	15
		4.Оперативное выполнение заявок	10
		5.Участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	15
		6.Подготовка в организации школьных мероприятий (праздников, выпускных и др.)	10
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда обслуживающего персонала	1.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10

12.Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения дворников

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Стабильное высокое качество санитарно-гигиеническое состояние пришкольной территории	15
		2.Сохранность оборудования и инвентаря	15
		3.Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	10
		4.Оперативное выполнение заявок	15
		5.Своевременное обеспечение доступа к учреждению в зимнее время	10
		6.Участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	25
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда обслуживающего персонала	1.Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы	10

13. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат за личный вклад в

достижение эффективности работы учреждения контрактного управляющего

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели оценки эффективности	баллы
1.	Качественные результаты труда	1.Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	50
		2.Полный объем и высокий уровень запланированных мероприятий	30
		3.Своевременное и качественное заключение договоров	20

Оценка эффективности работы осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу (но не более 100%): 1 балл=1%
 Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение 3
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «Гимназия № 48 г. Челябинска»

1. Показатели и критерии эффективности для установления премиальных выплат педагогическим работникам.

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях	20
2.	Активное участие в проводимых учреждением мероприятиях	5
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и качество предоставляемой документации	5
4.	Индивидуальная работа с учащимися и их родителями	14
5.	Использование современных педагогических технологий	13
6.	Проявление творческой инициативы	10
7.	Участие в методической и научно-исследовательской работе, участие в инновационной деятельности	10
8.	Участие в общественной деятельности учреждения.	5
9.	Участие в создании и функционировании экспериментальной площадки	9
10	Образцовая организация детского питания	3
11	Освоение и использование программного обеспечения в работе	15
12	Добросовестное и своевременное выполнение должностных обязанностей,	1
13	Создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде	10
14	Результативность прохождения промежуточной (итоговой) аттестации, отсутствие неуспевающих	10
15	Информационное обеспечение деятельности учреждения	2
16	Создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-	3

	образовательной работы с детьми	
17	Укрепление материально-технической базы, сохранность имущества	15
	Итого:	150

2 Показатели и критерии эффективности для установления премиальных выплат прочим работникам.

Наименование должности	Показатели и критерии	Баллы
Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, зам. главного бухгалтера,	1.Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	20
	2.Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов с бюджетом и т.д	10
	3.Своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	7
	4.Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в школу	20
	5. Высокое качество подготовки и представления персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ.	23
	6. Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации, внутреннего контроля	12
	7.Освоение и внедрение новых программ и технологий в бухгалтерский учет гимназии	15
	8. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору гимназии	5
	9.Соблюдение финансовой кассовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности	20
	10.Целевое использование бюджетных средств	18
Дворник	.Качественное, безопасное содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию ОУ и выходам эвакуации,	27
	своевременное выявление неисправностей: ограждения территории, нарушения замков, целостности окон с обязательным сообщением заместителю директора.	46
	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	45
	Качественная ежедневная уборка территории , отсутствие случаев получения травм в следствие содержания территории в надлежащем состоянии.	32

	Качественное и оперативное выполнение срочных заданий руководства	24
	Обеспечение экономного использования хозяйственных товаров	26
Сторож	Своевременное предупреждение администрации гимназии и соответствующих органов о происходящих ЧП	30
	Высокая организация охраны объектов учреждения и территории	20
	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	30
	Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов.	50
	Качественное ведение документации по приему и передачи смены.	15
	Обход здания с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений	30
	Постоянное видеонаблюдение за периметром учреждения	25
Гардеробщик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Проведение генеральных уборок	24
	Своевременное устранение повреждений вверенного имущества и инвентаря	40
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещения	25
	Качественное и оперативное выполнение срочных заданий руководства	35
	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	15
	Обеспечение экономного использования хозяйственных товаров	30
	Обязательный возврат ключей от всех помещений	20
	Уход за цветами	11
Контрактный управляющий	Качественное ведение и размещение установленной документации в ЕИС, МИС.	35
	Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов.	50
	Соблюдение финансовой кассовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности	15
	Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в школу	50
Инженер-программист	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета	25

	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	75
	Участие в модернизации материально-технической базы	50
лаборант	Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных работ	72
	Участие в модернизации материально-технической базы учреждения	50
	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	28
инспектор по кадрам, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	28
	Оперативная работа с входящей и исходящей документацией	50
	Своевременное и правильное ведение алфавитной книги, контроль за состоянием личных дел	35
	Обеспечение правильного оформления документооборота	37

3. Показатели и критерии эффективности для установления премиальных выплат заместителям директора по УВР, ВР, зам. дир. по безопасности

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	.Своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление оперативной информации, проверки журналов, личных дел учащихся, качественное ведение документации и т.п.); отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся школы; поощрения (приказ о вынесении благодарности, благодарственные письма пр.)	30
2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	20
3.	Выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы (высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса)	15
4.	Участие и организация методической работы (конференции, семинары, методические объединения, мастер-классы, конкурсы)	26
5.	Активное участие в общественной жизни коллектива	15
6.	Стабильность и рост качества обучения (положительная динамика показателей успеваемости обучающихся)	14
7.	.Организация и результативность спортивно-массовой работы	5
8.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	15
9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, мероприятия по профилактике вредных привычек и т.п.)	10
	итого	150

4. Показатели и критерии эффективности для установления премиальных выплат заместителю директора по АХР, заведующего хозяйством.

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Состояние территории учреждения, эстетическое оформление учреждения (кабинетов, мест общего пользования)	40
2.	Инициатива и реализация творческих идей в привлечении инвестиций в школу	20
3.	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	30
4.	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации	18
5.	Обеспечение качественной работы подчиняющегося технического и обслуживающего персонала учреждения	10
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	32
	итого	150

Оценка эффективности работы осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Соответствие количества баллов проценту к должностному окладу (но не более 100%): 1 балл=1%
Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.