Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «СОШ № 101» г. Перми

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МАОУ «СОШ № 101» г. Перми
протокол № 3 от 11.11.2019г

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СОШ № 101»
г. Перми
_____ Е.Л. Лялина
«12» _____ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «СОШ № 101» г. Перми
_____ Н.В. Везденева
«12» ноября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих и иных выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 101» г. Перми

1.Общие положения

1.1. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения) устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результативность работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.

1.2. Настоящим Положением установлены стимулирующие выплаты всем работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми, остальным работникам – локальными актами Учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

1.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием общественного органа управления, профсоюзной организации и других представительных органов работников. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на

критериях и показателях качества и результативности работы, установленных настоящим Положением.

1.7. Стимулирующая часть оплаты труда работников Учреждения, составляет не менее 30% заработной платы и направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами труда и доходом работника.

1.8. Для оценки качества и результативности работы работников Учреждения разработана шкала оценки (баллы), позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику Учреждения.

1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются за результаты и качество выполняемых работ, сложность, напряженность и интенсивность работы.

1.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период (полугодие) в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой основной части заработной платы.

1.11. Вопросы принятия локального акта о стимулировании работников и распределении стимулирующих выплат рассматриваются с участием общественного органа управления, профсоюзной организации и других представительных органов работников.

1.12. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации возможны два способа участия представительных органов работников в процедуре принятия локального акта, регламентирующего оплату труда работников Учреждения:

1.12.1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в статье 372 ТК РФ. В случае нарушения работодателем порядка учета мнения выборной профсоюзной организации локальный нормативный акт по вопросам оплаты труда не подлежит применению (ст.8 ТК РФ).

1.12.2. согласование принятия локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями с представительным органом работников (ст. 8 ТК РФ).

1.13. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

2. **Показатели и критерии расчета стимулирующих выплат педагогических работников**

2.1. Качество труда педагогического работника рассматривается как соответствие системе требований или стандартов, предъявляемых педагогу.

Определение стимулирующих выплат производится с учетом количества

набранных баллов.

По каждому критерию определено максимальное количество баллов.

2.2. При распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения комиссия оценивает их деятельность по балльной системе на основании информации, представленной членами комиссии.

Стоимость баллов определяется путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты труда за отчетный период, на сумму итогового количества баллов, набранных работниками Учреждения:

S = F/Σ баллов, где

S – стоимость балла;

F – объем средств, составляющих стимулирующую часть фонда оплаты труда за отчетный период определенной категорией персонала;

Σ баллов – сумма итогового количества баллов, набранных определенной категорией персонала.

Размер стимулирующей выплаты работникам определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных работником, на стоимость одного балла.

P = S x B, где

P – размер стимулирующей выплаты работника;

S – стоимость балла;

B – количество набранных работником баллов.

2.3. Перечень показателей результативности труда педагогических работников и критериев их оценки утверждается директором. В данный перечень могут вноситься изменения, но не более 1 раза в год.

3. **Подведение итогов**

3.1. Итоги подводятся один раз в полугодие (начисляются ежемесячно).

Каждый педагог выставляет себе баллы по итогам работы за полугодие в соответствии с качественными показателями, подсчитывает сумму, сдает свои оценочные листы в комиссию.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся в соответствии с установленными критериями.

Работникам, в отчетный период находящимся на больничном листе, в очередном ежегодном отпуске, отпуске для прохождения промежуточной аттестации и другим уважительным причинам, начисление стимулирующей выплаты производится за фактически отработанное время.

Приказом директора устанавливается комиссия по установлению стимулирующих выплат.

3.2. Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия) является общественным органом Учреждения.

3.3. Комиссия создается в количестве не менее 7 человек из сотрудников Учреждения. В состав комиссии входят член профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 101» г. Перми и представитель Управляющего совета.

3.4. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом

директора Учреждения.

3.5. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными документами и локальными актами.

3.6. Заседания комиссии проводятся один раз в полгода и протоколируются. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

3.7. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

3.8. В случае возникновения спора по стимулирующим выплатам работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в порядке, установленном действующим законодательством.

3.9. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников Учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

3.10. О решениях, принятых комиссией, информируются все сотрудники Учреждения.

3.11. Материалы по оценке качества труда работников комиссией систематизируются, анализируются и предоставляются директору.

3.12. По данным материалам издается приказ директора о распределении стимулирующей части ФОТ конкретно каждому работнику.

4. Критерии и показатели качества и результативности работы

4.1. **Учителям** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное кол-во баллов	Баллы
1.	**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ:**		
К1	Отсутствие письменных и устных жалоб родителей.	5 баллов	
К2	Своевременная и качественная сдача необходимых отчетов.	5 баллов	
К3	**Качественное ведение документации:** • Своевременное и качественное заполнение электронного журнала. • Своевременное и качественное составление рабочих программ по предмету, программ внеурочной деятельности. • Своевременное и качественное составление программы воспитательной работы.	5 баллов 10 баллов 10 баллов	
2.	**ОТРАСЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ:**		
К4	Результаты внешней экспертизы: • Результаты ЕГЭ (11 класс) • Результаты ОГЭ (9 класс) • Результаты ВПР (4-7 классы) • Результаты метапредметного мониторинга (2-7 классы)	не ниже муниципального 20 баллов	
К5	**Качество освоения программы (учитель – предметник, учитель начальных классов)**	76-100% - 30 баллов 51-75% - 15 баллов 40-50% - 10 баллов ниже 40 - 0 баллов	

	(А/В)*100%*К, где А – число учащихся окончивших 1-е полугодие, учебный год на «4» и «5»; В – общая численность обучающихся по предмету; К – коэффициент группы сложности предмета. **1 группа сложности:** Русский язык, литература, математика, иностранный язык, физика, химия, предметы программ 1 уровня (К=1). **2 группа сложности:** История, обществознание, право, биология, география, экономика, черчение (К=0,7). **3 группа сложности:** Физическая культура, музыка, технология, ИЗО, МХК, ОБЖ (К=0,5).		
К6	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.п. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах для педагогов.	районный уровень 5баллов. муниципальный уровень 10 баллов. краевой, всероссийский уровни 15 баллов.	
К 7	Охват обучающихся горячим питанием за счет средств родителей (не менее 50%)	5 баллов	
К8	Участие классов или лидерских команд в конкурсах, проектах, грантах районного, муниципального, краевого, российского уровней.	районный уровень 5 баллов. муниципальный, краевой, всероссийский уровни 10 баллов.	
К9	Деятельность классного руководителя по выявлению детского и семейного неблагополучия среди несовершеннолетних. • От 1 до 3 обучающихся, состоящих на учете в «группе риска СОП», СОП • От 4 и более обучающихся, состоящих на учете в «группе риска» СОП, СОП	5 баллов 10 баллов	

4.2. **Заместителю директора по АХЧ** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
	ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
1	Обеспечение сохранности и эффективности использования муниципального имущества, переданного ОУ на праве оперативного управления	Отсутствие нарушений	20 баллов	
		Наличие замечаний по результатам проверок надзорных органов	0 баллов	
2	Выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности	Исполнение плановых значений на 95%	20 баллов	
		Исполнение плановых значений менее 95%	0 баллов	
	ОТРАСЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
3.	Контроль за выполнением договоров по обслуживанию задания.	Выполнение работ по обслуживанию здания качественно, в установленные сроки, с соблюдением действующих правил техники безопасности, охраны труда, правил пожарной безопасности.	20 баллов	
		Выполнение работ по обслуживанию здания некачественно, не в установленные сроки, с нарушением действующих правил техники безопасности, охраны труда, правил пожарной безопасности.	0 баллов	

4.	Своевременная и качественная сдача отчетности учредителю и в департамент имущественных отношений.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов.	20 баллов	
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов.	0 баллов	
5.	Энергосбережение и повышение энергетической эффективности ОУ	Соответствие удельных норм потребленных энергоресурсов (электроэнергия, вода, тепло) общегородским нормам на 2015 год.	20 баллов	
		Не соответствие удельных норм потребленных энергоресурсов (электроэнергия, вода, тепло) общегородским нормам на 2015 год.	0 баллов	
6	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	20 баллов	
		Выявление фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	0 баллов	
7	Наличие жалоб	Отсутствие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными.	10 баллов	
		Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными.	0 баллов	

4.4. **Заместителю директора по УВР** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов	
	ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
1.	Своевременная и качественная сдача необходимых отчетов.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов.	10 баллов	
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов.	0 баллов	
	ОТРАСЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ			
2.	Результаты внешней экспертизы: • Результаты ЕГЭ (11класс) • Результаты ОГЭ (9 класс) • Результаты ЕРТ (4 класс) • Результаты	Выполнение показателей МЗ по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика) за 2017 год.	20 баллов	
		Выполнение показателей МЗ по результатам ЕГЭ 11 класс (русский язык, математика) за 2017 год.	20 баллов	

	метапредметного мониторинга (2-5 классы)	Средний балл по результатам мониторинга метапредметных результатов обучения в начальной школе выше или на уровне среднего балла по результатам метапредметных результатов обучения по городу за 2017 год.	20 баллов	
		Положительная динамика результатов ВПР за 2017 год.	20 баллов	
3.	Укомплектованность учреждения кадрами в соответствие со штатным расписанием.	Доля укомплектованности составляет от 95% до 100%.	20 баллов	
		Доля укомплектованности составляет менее 95%	0 баллов	
4.	Аттестация педагогических работников.	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию.	20 баллов	
		Отсутствие положительной динамики количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию.	0 баллов	
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Размещение информации об учреждении в соответствии с требованиями, установленными Приказом Министерства финансов РФ от 21 июля 2011 года № 86н	20 баллов	
		Размещение информации несвоевременно и не в полном объеме, размещение недостоверной информации.	0 баллов	
6.	Создание положительного имиджа образовательного учреждения на муниципальном, российском, международном уровнях	Обобщение и распространение опыта управленческой деятельности, организация семинаров, круглых столов, НПК. Выступление с опытом работы на уровне города, края, РФ.	20 баллов	
7.	Вклад заместителя директора в развитие ОУ, формирование позитивного имиджа ОУ, приоритетных проектов системы образования города Перми	Положительная динамика педагогов, принимающих участие в реализации Программы развития школы	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики педагогов, принимающих участие в реализации Программы развития школы	0 баллов	
		Положительная динамика участия педагогов в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики участия педагогов в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	0 баллов	
8.	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	20 баллов	

		Выявление фактов нарушения действующего законодательства результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	0 баллов	
		Отсутствие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными.	10 баллов	
		Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными.	0 баллов	

4.5. **Заместителю директора по воспитательной работе** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
1.	Функционирование воспитательной системы школы (соответствие целям, задачам, направлениям деятельности)	Положительная динамика количества общешкольных мероприятий, мероприятий по параллелям, направленных на достижение целей и задач Программы развития ОУ	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики количества общешкольных мероприятий, мероприятий по параллелям, направленных на достижение целей и задач Программы развития ОУ	0 баллов	
		Положительная динамика участия лидерской команды школы в конкурсах, проектах, грантах муниципального и краевого уровней	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики участия лидерской команды школы в конкурсах, проектах, грантах муниципального и краевого уровней	0 баллов	
		Положительная динамика работы по профилактике преступлений и ООД среди обучающихся	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики работы по профилактике преступлений и ООД среди обучающихся	0 баллов	
2.	Вклад заместителя директора в развитие ОУ, формирование позитивного имиджа ОУ, выполнение МЗ, приоритетных проектов системы образования города Перми	Положительная динамика педагогов, принимающих участие в реализации программы развития ОУ	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики педагогов, принимающих участие в реализации программы развития ОУ	0 баллов	

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
		Положительная динамика педагогов, принимающих участие в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики педагогов, принимающих участие в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	0 баллов	
3.	Участие работников образовательного учреждения в конкурсном движении	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	10 баллов	
		Отсутствие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	0 баллов	
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	20 баллов	
		Отсутствие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	0 баллов	
4	Укомплектованность учреждения кадрами в соответствие со штатным расписанием.	Доля укомплектованности составляет от 95% до 100%.	20 баллов	
		Доля укомплектованности составляет менее 95%	0 баллов	
5	Обеспечение информационной открытости учреждения Обеспечение информационной открытости учреждения	Размещение информации об учреждении в соответствии с требованиями, установленными Приказом Министерства финансов РФ от 21 июля 2011 года № 86н	20 баллов	
		Размещение информации несвоевременно и не в полном объеме, размещение недостоверной информации.	0 баллов	
6	Создание положительного имиджа образовательного учреждения на муниципальном, российском, международном уровнях	Обобщение и распространение опыта управленческой деятельности, организация семинаров, круглых столов, НПК. Выступление с опытом работы на уровне города, края, РФ.	20 баллов	
7	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	20 баллов	
		Выявление фактов нарушения действующего законодательства результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	0 баллов	

4.7. **Заведующему библиотекой** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
1.	Работа по реализации Программы развития школы	Положительная динамика читательской активности обучающихся	20 баллов	
		Отсутствие положительной динамики читательской активности обучающихся	0 баллов	
		Положительная динамика количества мероприятий с обучающимися, направленных на реализацию Программы развития школы	20 баллов	
		Отсутствие положительной динамики количества мероприятий с обучающимися, направленных на реализацию Программы развития школы	0 баллов	
2.	Вклад в развитие ОУ, формирование позитивного имиджа ОУ, реализация приоритетных проектов системы образования города Перми	Участие заведующего библиотекой в реализации приоритетных проектов департамента образования администрации города Перми	До 20 баллов	
		Отсутствие показателей по участию заведующего библиотекой в реализации приоритетных проектов департамента образования администрации города Перми	0 баллов	
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие заведующего библиотекой в конкурсах профессионального мастерства различных уровней.	10 баллов	
		Отсутствие показателей участия заведующего библиотекой в конкурсах профессионального мастерства различных уровней.	0 баллов	
4	Качество исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная сдача отчетности	8 баллов	
		Несвоевременная и некачественная сдача отчетности	0 баллов	

4.8. **Педагогу-организатору** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
1.	Функционирование воспитательной системы школы (в соответствии с Концепцией развития)	Положительная динамика количества классов со сложившейся или складывающейся воспитательной системой	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики количества классов со сложившейся или складывающейся воспитательной системой	0 баллов	
		Положительная динамика в организации общешкольного самоуправления учащихся	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики в организации общешкольного самоуправления учащихся	0 баллов	

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
2.	Вклад в развитие ОУ, участие в приоритетных проектах системы образования города Перми	Положительная динамика количества обучающихся, принимающих участие в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	20 баллов	
		Отсутствие положительной динамики количества обучающихся, принимающих участие в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	0 баллов	
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная сдача отчетности	10 баллов	
		Несвоевременная и некачественная сдача отчетности	0 баллов	

4.9. **Педагогу дополнительного образования** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
1.	Реализация Программы развития школы	Положительная динамика обучающихся, принимающих участие в реализации программы развития ОУ	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики обучающихся, принимающих участие в реализации программы развития ОУ	0 баллов	
2.	Реализация ОУ приоритетных проектов системы образования города Перми	Положительная динамика обучающихся, принимающих участие в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	20 баллов	
		Отсутствие положительной динамики обучающихся, принимающих участие в реализации приоритетных проектов системы образования города Перми	0 баллов	
3.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровней	10 баллов	
		Отсутствие участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровней	0 баллов	
4.	Результативность обучающихся	Положительная динамика обучающихся, принимающих участие в конкурсах, проектах, фестивалях различных уровней	10 баллов	

		Отсутствие положительной динамики обучающихся, принимающих участие в конкурсах, проектах, фестивалях различных уровней	0 баллов	
5.	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок, отсутствие жалоб.	10 баллов	
		Выявление фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок, письменные и устные жалобы	0 баллов	

4.10. **Специалисту по кадрам** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Надлежащее состояние документации по кадрам	20 баллов	
		Ненадлежащее состояние документации по кадрам	0 баллов	
		Ведение своевременного электронного документооборота	20 баллов	
		Низкое качество ведения электронного документооборота	0 баллов	
		Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, воинскому учету	20 баллов	
		Несвоевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, воинскому учету	0 баллов	
2.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности.	20 баллов	
		Нарушения в представлении отчетности.	0 баллов	
3.	Качество исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.	15 баллов	
		Замечания со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.	0 баллов	
		Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	20 баллов	

		Выявление фактов нарушения действующего законодательства результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов.	0 баллов	

4.11. **Секретарю** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	Баллы
1	Качество организации делопроизводства в ОУ	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности ОУ	30 баллов	
		Низкое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности ОУ	0 баллов	
		Соблюдение сроков исполнения документации	20 баллов	
		Несоблюдение сроков исполнения документации	0 баллов	
		Регулярность работа в ИСЭД. Ведение делопроизводства в электронной форме	10 баллов	
		Некачественная работа в ИСЭД.	0 баллов	
2.	Работа с оперативной информацией	Правильность и своевременность работы с корреспонденцией и вышестоящих организаций.	20 баллов	
		Несвоевременность работы с корреспонденцией и вышестоящих организаций.	0 баллов	
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.	20 баллов	
		Наличие замечаний со стороны администрации, присутствие конфликтных ситуаций, жалобы	0 баллов	
4.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности ОУ	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	16 баллов	
		Низкоквалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	0 баллов	

4.12. **Лаборанту** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	Баллы
1	Качество функционирования	Высокое качество работы сети	10 баллов	

	информационно-коммуникационной системы ОУ	Интернет, своевременное обновление программного и информационного обеспечения УВП		
		Низкое качество работы сети Интернет, несвоевременное обновление программного и информационного обеспечения УВП	0 баллов	
2	Обеспечение сохранности и эффективности использования муниципального имущества	Рабочее состояние оргтехники, нормативное состояние оборудования в специализированных кабинетах	5 баллов	
		Рабочее состояние оргтехники, нормативное состояние оборудования в специализированных кабинетах	0 баллов	
3	Уровень исполнительской дисциплины	Наличие отзывов (благодарностей) за уровень качества предоставления услуг, отсутствие жалоб	5 баллов	
		Наличие жалоб, конфликтных ситуаций	0 баллов	

4.13. **Социальному педагогу** устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Возможные баллы	
1.	Результативность профилактической деятельности	Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете в ОДН, группе риска	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики в снижении количества детей, стоящих на учете в ОДН, группе риска	0 баллов	
2.	Организация мероприятий, направленных на реализацию концепции развития воспитательной системы ОУ	Положительная динамика обучающихся, участвующих в разработанных проектах, социально-значимых акциях	10 баллов	
		Отсутствие положительной динамики обучающихся, участвующих в разработанных проектах, социально-значимых акциях	0 баллов	
3.	Уровень исполнительской дисциплины.	Своевременная и качественная сдача отчетности	10 баллов	
		Несвоевременная и некачественная сдача отчетности	0 баллов	

5. **Иные выплаты**

5.1. За счет экономии стимулирующей части фонда платы труда по соответствующей категории работников Учреждения могут устанавливаться иные выплаты.

5.2. Иные выплаты – это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

5.3. Материальная помощь может быть выплачена работнику Учреждения в связи со следующими основаниями:

Основание	**Размер выплаты**	**Необходимые документы**
Празднование юбилейных дат работника (50, 60 и 65 лет для женщин и мужчин и 55 лет для женщин)	3 000 руб.	Копия паспорта работника
Бракосочетание работника	2 000- 5 000 руб.	Копия свидетельства о заключении брака
Рождение ребенка	2 000 – 5 000 руб.	Копия свидетельство о рождении ребенка
Ко Дню пожилых людей (работающим пенсионерам)	1 000 руб.	Копия пенсионного удостоверения работника
Материальная помощь многодетным работникам	2 000 – 5 000 руб.	Копия свидетельства о рождении ребенка
Материальная помощь студентам-заочникам, обучающимся платно по педагогическим специальностям	2 000 – 4 000 руб.	Справка с места учебы работника
Тяжелое финансовое положение, в том числе необходимость оплаты дорогостоящего лечения	2 000 – 4 000 руб.	Справки из медицинского учреждения, чеки на приобретение дорогостоящих лекарств или проведения лечебных процедур
Работнику, имеющему ребенка-инвалида до 16 лет	2 000 – 5 000 руб.	Справка о присвоении ребенку статуса инвалида
Причинение работнику или членам его семьи ущерба в	2 000 – 5 000 руб.	Справка из полиции, управления

результате стихийного бедствия или иных форс-мажорных обстоятельств, в том числе утраты личного имущества на крупную сумму вследствие кражи, пожара		государственной противопожарной службы
Смерть супруга (супруги), родителей, детей работника	2 000 – 5 000 руб.	Копия свидетельства о смерти
На оздоровление во время отпуска	2 000 – 15 000 руб.	

5.4. Размер материальной помощи определяется исходя из возможностей Учреждения и причин нуждаемости работника в помощи.

5.5. Материальная помощь может быть предоставлена работнику и по другим основаниям, по усмотрению директора Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, проработавшим в Учреждении менее полугода.

5.7. Материальная помощь не выплачивается работникам, уволенным и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым на данную должность в этом же году.

5.8. Порядок предоставления материальной помощи:

5.8.1. Материальная помощь предоставляется работникам на основании личного заявления.

5.8.2. При необходимости к личному заявлению прилагаются документы в соответствии с пунктом 5.3. настоящего положения.

5.8.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора Учреждения.

5.8.4. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена при наличии экономии фонда оплаты труда его супругу (супруге), родителям, детям.

5.8.5. Материальная помощь супругу (супруге), родителям, детям работника Учреждения в связи с его смертью выплачивается на основании заявления указанных лиц при наличии копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные связи.

5.8.6. По усмотрению директора Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией материальная помощь сотруднику может быть выплачена более одного раза в течение одного календарного года.

5.8.7. Удержание выплаченной материальной помощи (полностью или в ее части) во всех случаях не производится.

5.8.8. Руководителю образовательного учреждения материальная помощь выплачивается на общих основаниях по приказу начальника департамента образования администрации города Перми на основании Положения о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах руководителям муниципальных учреждений, подведомственных

департаменту образования администрации города Перми, утвержденного приказом начальника департамента образования администрации города Перми от 25.02.2013 г. № СЭД-08-01-09-114.