



СОГЛАСОВАНО

Т.В. Горлова

Председатель первичной
профсоюзной организации

ПРИНЯТО:

на общем собрании

от 29.01.2024 года протокол № 11

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом МБОУ «СОШ № 7»

от 29.01.2024 года № 29-О

**Положение
о стимулирующих выплатах работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»**

г. Мариинск
Кемеровская область

1. Общие положения

- 1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» (далее – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.
- Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.
- 1.2. Стимулирование работников Учреждения устанавливается с учетом:
- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного Постановлением Администрации Мариинского муниципального района от 11.03.2015 года №196-П «О внесении изменений в постановление администрации Мариинского муниципального района от 23.03.2011 года №217-П «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных организаций Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений»; Постановления администрации Мариинского муниципального района 21.02.2018 года № 92-П, Постановления Администрации Мариинского Муниципального района от 26.12.2018 года № 662-П «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального района», Постановления Администрации Мариинского муниципального района от 31.10.2019 года № 562-П, Постановления Администрации Мариинского муниципального района от 12.11.2019 года № 581-П, Постановления от 22.05.2020 года № 228-П администрации Мариинского муниципального района «О внесении изменений в приложение к Постановлению администрации Мариинского муниципального района от 21.02.2018 года № 95-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений»; Постановления Администрации Мариинского муниципального округа от 11.01.2022 № 5-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений»; Постановления Администрации Мариинского муниципального округа от 05.07.2022 № 649-П «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа»; Постановления Администрации Мариинского муниципального округа от 18.11.2022 № 1243-П «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального округа»; Постановления Администрации Мариинского муниципального округа от 16.08.2023 № 706-П «О внесении изменений в постановление администрации Мариинского муниципального округа от 11.01.2022 № 5-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений»; Постановления правительства Кемеровской области-Кузбасса от 14.09.2023 № 590 «Об увеличении фондов оплаты труда и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области-Кузбасса и иных государственных организаций, подведомственных Министерству образования Кузбасса, созданных в форме учреждений»; письма Министерства образования Кузбасса от 18.01.24 №724/04-02.
 - 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 8) согласования с выборным профсоюзным органом.
- 1.3. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:
- премиальные выплаты по итогам работы;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда при наличии экономии).
- Конкретные виды и доли каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.
- 1.4. В случае, прекращения трудового договора с работником Учреждения и заключения нового трудового догово-

вора не позднее, чем через 3 месяца, стимулирующие выплаты, установленные работнику до прекращения трудового договора, сохраняются за исключением выплат, касающихся непрерывного стажа работы в Учреждении.

1.5. Стимулирующие выплаты работнику выплачиваются по основной должности.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – Комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц. Расчетным периодом является месяц, за который производится начисление премий, а периодом выплаты является месяц, следующий за месяцем начисления премий.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. При наличии действующего дисциплинарного взыскания в случае повторного невыполнения должностных обязанностей стимулирующие выплаты осуществляются не в полном объеме (от 50% до 90%) и на период в соответствии с решением Комиссии на основании приказа руководителя.

При досрочном снятии дисциплинарного взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов, в разрезе категорий работников. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда и с организацией образовательного процесса не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в абсолютных размерах и количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в данном Положении.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника Учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется как сумма выплат процентов к окладам, ставкам заработной платы, выплат в абсолютных размерах, количества и стоимости баллов.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения по данной категории по данной выплате.

2.5. Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам работы за расчетный период разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации. Перечень показателей отражается в данном Положении.

Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения выплат в абсолютных размерах; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает до 20 числа текущего месяца представление в Комиссию данных:

- о выплатах в абсолютных размерах;
- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения;
- о плановом размере стимулирующего фонда и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости балла (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла у разных категорий педагогических работников Учреждения должна быть одинаковой.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учрежде-

ния. Решение Комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения. В случае разногласий Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ. Данный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

- 2.8. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения.
- 2.9. По отдельным показателям количество баллов может отличаться в зависимости от уровня образования и специфики преподавания отдельных предметов.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

- 3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:
 - 3.1.1. Выплаты за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения; особый режим работы связанный с обеспечением жизнеобеспечения Учреждения; выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения; успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат; интенсивность труда.
 - 3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам Учреждения, являющимся молодыми специалистами, выплачивается по основному месту работы. Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон). Выплата молодым специалистам устанавливается ежемесячно в размере: 8046 рублей (с учетом районного коэффициента). Педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов Учреждения выплачивается ежемесячно 5748 рублей (с учетом районного коэффициента). Наставником может быть только педагогический работник, имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист» и выполняющий соответствующую работу.
- 3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются решением Комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом по должностям работников и утверждаются приказом руководителя.
- 3.3. Перечень работ и отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работ устанавливаются Учреждением самостоятельно и определяются данным Положением при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.
- 3.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в данном Положении.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

- 4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются в Учреждении за счет экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.
- 4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.
- 4.3. Размер разовых премий устанавливается Учреждением в абсолютных размерах.
- 4.4. Размеры, условия и основания назначения указанных выплат:
 - при выходе на пенсию работникам, проработавшим в школе до 10 лет в размере 1000 рублей, более 10 лет – 2000 рублей;
 - юбилярам (50,60 лет и т.д.) – 1000 рублей, 2000 рублей соответственно;
 - к профессиональным праздникам;
 - педагогам и работникам Учреждения к 23 февраля и 8 марта, к новогодним праздникам;
 - за своевременное прохождение профосмотра.
- 4.5. В пределах фонда экономии заработной платы работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь по заявлению работника согласно приказу руководителя Учреждения. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается её размер. Материальная помощь выплачивается в процентном отношении:
 - в связи с курортно-санаторным лечением – 5% от стоимости путевки;
 - при несчастных случаях и техногенных происшествиях (смерть, длительное лечение при увечье, пожар, наводнение, землетрясение, ураганы и т.д.) в размере 5% от оклада работника.

Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02. 2024 года и действует до принятия нового.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Абсолютные выплаты

№ n/n	Показатель	Сумма	Период исчисления
1.	за организацию контроля соблюдения правил внутреннего распорядка учащихся и режима образовательного процесса	440 рублей за 1 раз в неделю, 880 рублей за 2 раза в неделю	По факту
2.	за осуществление термометрии	440 рублей за 1 раз в неделю, 880 рублей за 2 раза в неделю	По факту
3.	за техническое сопровождение сайта	4400 рублей	1 раз в год
4.	за руководство профориентационной работой	2700 рублей	1 раз в год
5.	за руководство информатизацией образовательного процесса	2000 рублей	1 раз в год
6.	за ведение официальных страниц Учреждения в соцсетях	1800 рублей	1 раз в год
7.	за подготовку к ГИА (количество) (выплаты начисляются за подготовку по каждому предмету к ОГЭ и каждому предмету к ЕГЭ отдельно)	до 10 чел. - 880 рублей	1 раз в год
		11-20 чел. - 1320 рублей	1 раз в год
		21-30 чел. - 1760 рублей	1 раз в год
		более 30 чел. - 2200 рублей	1 раз в год
8.	за результаты ОГЭ (при 100% абсолютной успеваемости) (выплаты начисляются за подготовку по каждому предмету к ОГЭ и каждому предмету к ЕГЭ отдельно)	КУ - 40-59% 880 рублей	1 раз в год
		КУ - 60-79% 1320 рублей	1 раз в год
		КУ - 80-100% 1760 рублей	1 раз в год
9.	за результаты ЕГЭ (при 100% абсолютной успеваемости) % учащихся, набравших 70-99 баллов (выплаты начисляются за подготовку по каждому предмету к ОГЭ и каждому предмету к ЕГЭ отдельно)	30-49% 880 рублей	1 раз в год
		50-69% 1320 рублей	1 раз в год
		70-99% 1760 рублей	1 раз в год
10.	за результаты ЕГЭ (при 100% абсолютной успеваемости) подготовка учащегося, получившего 100 баллов (выплаты начисляются за каждого учащегося)	4400 рублей	1 раз в год
11.	непрерывный стаж работы в ОО	5 лет - 250 рублей; 10 лет - 500 рублей; 15 лет - 750 рублей; 20 лет - 1000 рублей; 25 лет - 1250 рублей; 30 лет - 1500 рублей и т.д.	1 раз в год
12.	за оказание методической помощи молодым и вновьприбывшим педагогам по преподаваемому предмету	3000 рублей	По факту
13.	для недопущения снижения заработной платы Советников в 2024 году относительно 2023 года	230,1 рублей	Ежемесячно
14.	За выполнение функций контрактного управляющего	12000	Ежемесячно

5.2.1. Выплаты по баллам для учителей

№ n/n	Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Примечание	Целевые значения	Период исчисления	Источ- ник дан- ных
1	Результативная внеурочная деятельность	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством просвещения Российской Федера-	Для учителей-предметников	всероссийский уровень: 1 победитель – 20б, 2-3 победителя – 25б, 4 и более победителей – 30б.	После издания приказа	Диплом победителя,

учителя по предмету	ции, Министерством образования Кузбасса, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования (максимум 40б)		1 призер – 15б; 2-3 призера – 20б, 4 и более призера – 25б. областной уровень: 1 победитель – 15б, 2-3 победителя – 20б, 4 и более победителей – 25б. 1 призер – 10б, 2-3 призера – 15б, 4 и более призера – 20б. муниципальный уровень: 1 победитель – 10б, 2-3 победителя – 15б, 4 и более победителей – 20б. 1 призер – 7б, 2-3 призера – 12б, 4 и более призера – 17б.	по результатам сроком на 1 год	призера; приказ
	Интеллектуальный марафон среди учащихся 1, 2, 3 классов Краеведческий марафон «Родные просторы» (максимум 35б)	Для учителей начальных классов При условии подготовки к марафону	победитель (команда) – 35 б. призер (команда) – 20б. победитель (индивидуальный зачет) – 6 б. призер (индивидуальный зачет) – 4б.	После издания приказа по результатам сроком на 1 год	
	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством образования Кузбасса, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования (максимум 20б)	несколькими педагогами баллы распределяются между ними пропорционально количеству подготовленных учащихся	муниципальный уровень: 1 победитель – 10б, 2-3 победителя – 15б, 4 и более победителей – 20б. 1 призер – 7б, 2-3 призера – 12б, 4 и более призера – 17б.		
	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных мероприятий (максимум 10б)		всероссийский уровень: наличие победителя – 10б. 1-2 призера – 9б, 3 и более призера – 10б. областной уровень: 1-2 победителя – 8б, 3 и более победителей – 9б. 1-2 призера – 7б, 3 и более призера – 8б. муниципальный уровень: 1-2 победителя – 6б, 3 и более победителей – 7б. 1-2 призера – 5б, 3 и более призера – 6б.	После подведения итогов сроком на 1 год	
	Наличие победителей и призеров заочных конкурсов, олимпиад, проектов и прочих мероприятий, рекомендованных МП РФ и МО Кузбасса, муниципальным органом управления образования (максимум 3 б)	Для учителей-предметников	наличие – 3 б.		
	Наличие победителей и призеров заочных конкурсов, олимпиад, проектов и прочих	Для учителей начальных классов	творческие мероприятия: наличие – 4 б.	После подведе-	

		мероприятий, рекомендованных МП РФ и МО Кузбасса, муниципальным органом управления образования (максимум 8 б)		интеллектуальные мероприятия: наличие – 4б.	ния итогов сроком на 6 месяцев	
		Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством образования Кузбасса, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования (максимум 10б)		всероссийский уровень: победитель – 10б, призер – 9б.; областной уровень: победитель – 8б, призер – 7б; муниципальный уровень: победитель – 6б, призер – 5б.	После подведения итогов сроком на 1 год	
		Наличие учащихся, получивших золотой, серебряный или бронзовый значок ГТО (максимум 7б)	Для учителей физической культуры	не менее 5 человек – 3б; не менее 8 человек – 5б; не менее 10 человек – 7б	с сентября сроком на 1 год	Значки, удостоверения
		Наличие победителей и призеров спартакиад школьников, городских соревнований, президентских спортивных игр и президентских спортивных соревнований (максимум 9б)	Для учителей физической культуры	победитель и призер в пяти и более видах соревнований – 9б; победитель и призер в трех-четыре видах соревнований – 7б; победитель и призер в одном-двух видах соревнований – 5 б	После подведения итогов сроком на 1 год	Дипломы, грамоты, приказы
2	Результативность работы с классным коллективом	Отсутствие травматизма (максимум 7б)		общеучебный кабинет – 3б кабинет повышенной опасности – 5б спортивный зал – 7б	Ежемесячно	Приказ по результатам расследования
		Осуществление электронного мониторинга питания (максимум 3б)	Для учителей начальных классов	соответствие заказов питания в ЭШ 2.0 фактическому табелю – 3 б	Ежемесячно	Табели, мониторинг в ЭШ 2.0
		Доля учащихся класса, охваченных организованным горячим питанием (максимум 4б)	Для классных руководителей 5-11 классов	от 30% до 50% – 2б. от 51% до 70% – 3б. от 71% до 100% – 4б.		
		Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций в классном коллективе (максимум 3б)		Отсутствие обращений – 3 б.	Ежемесячно	Обращение, приказ
3	Профессиональный рост учителя	Прохождение процедуры сертификации (максимум 10б)	Наличие действующего сертификата	региональный уровень – 10 б.; муниципальный уровень – 5 б.	Расчетный период	Сертификат
		Публикация методических разработок (кроме сети Интернет), статей по вопросам образования, представление опыта работы на научно-практических конференциях,	Наличие опубликованных (кроме сети Интернет) методических разработок, ста-	всероссийский уровень – 10б; областной уровень – 7б; муниципальный уровень – 5б.	После публикации и пр. сроком на	Копии публикаций, материалы

	семинарах, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений в рамках реализуемых в ОО проектов, площадок, программ, инноваций (максимум 15б)	тей по вопросам образования (не более 1 работы на каждом уровне). Выступления с опытом работы на научно-практических конференциях, семинарах, проведение мастер-класса. Каждая работа, выступление оцениваются один раз по высшему уровню.		6 месяцев	представленного опыта работы, сертификаты, дипломы
	Результативное участие в очных конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник» и пр. (максимум 10б)	Наличие диплома победителя, призера	областной уровень: победитель – 10б; призер – 9б; участник – 8б; муниципальный уровень: победитель – 9б; призер – 8б; участник – 7б.	После подведения итогов сроком на 1 год	Диплом победителя, призера

5.2.2. Выплаты по баллам для заместителей директора по учебно-воспитательной работе

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Примечания</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Период исчисления</i>	<i>Источник данных</i>
1	Качество образования в школе	Процент абсолютной успеваемости		95% - 100% - 2 балла 94% - 90% - 1 балл Ниже 90% - 0 баллов	С сентября сроком на 1 год	Результаты мониторинга успеваемости
		Процент качественной успеваемости		50% - 100% - 3 балла 40% - 49% - 2 балла 30% - 39% - 1 балл Ниже 30% - 0 баллов		
2	Информационная открытость, доступность	Соответствие сайта ОО требованиям действующего законодательства	Разделы сайта по направлениям деятельности заместителя (в соответствии с приказом)	Отсутствие предписаний, замечаний и пр.– 3 балла	Ежемесячно	Предписания, замечания и пр.
		Предоставление информации для публикации в соцсетях для родителей, педагогов, обучающихся	Предоставление информации для родителей, педагогов и обучающихся по направлениям деятельности заместителя для публикации	Предоставление информации – 1 балл	Ежемесячно	Факт публикации в соцсетях
3	Работа на базе образовательной организации муниципальной/		Координация заместителем работы площадки, эксперимента и т.п. по	Наличие – 4 балла	В течение всего периода ра-	Приказ МО Кузбасса,

	областной/федеральной инновационной площадки, эксперимента и т.п. по направлениям деятельности заместителя		направлениям деятельности заместителя, участие в работе		боты площадки, эксперимента и т.п.	муниципального органа УО
4	Участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах педагогического мастерства по направлениям деятельности заместителя	Наличие педагогов, принявших участие по направлениям деятельности заместителя, самостоятельное участие		Участие – 4 балла	После подведения итогов сроком на 1 год	Диплом победителя, призера, участника
5	Исполнительская дисциплина	Сроки исполнения запросов, документов УО администрации Мариинского муниципального округа		Отсутствие нарушений – 3 балла	Ежемесячно	Предписания, замечания и пр.
6	Снижение доли участников оценочных процедур (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР), не преодолевших минимальную границу	Соотношение количества участников, не преодолевших минимальную границу на ЕГЭ, ОГЭ, ВПР), в сравнении с прошлым учебным годом (основной период)	Результаты оценочных процедур по итогу учебного года	Снижение – 5 баллов	С сентября сроком на 1 год	Результаты мониторинга
7	Увеличение доли участников оценочных процедур (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР), показавших качественный результат	Увеличение доли участников оценочных процедур (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР), показавших качество получивших отметку «5» и «4» на ОГЭ, ВПР, от 80 баллов на ЕГЭ (основной период)	Результаты оценочных процедур по итогу учебного года	Увеличение – 5 баллов	С сентября сроком на 1 год	Результаты мониторинга
8	Участие лично в муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях в качестве приглашенных специалистов, экспертов, менторов и пр.	Наличие приказа Министерства образования Кузбасса, УО администрации Мариинского муниципального округа		Участие – 5 баллов	С момента участия сроком на 6 месяцев	Приказ, сертификат и пр.
9	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений прав участников образовательных отношений		Отсутствие – 5 баллов	Ежемесячно	Обращения

5.2.3. Выплаты по баллам для заместителя директора по воспитательной работе

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Примечания</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Период исчисления</i>	<i>Источник данных</i>
1	Удовлетворенность качеством образования	Процент удовлетворенности		91% - 100% - 5 баллов 81% - 90% - 4 балла 71% - 80% - 3 балла	После проведения мониторинга до полу-	Результаты мониторинга удовлетво-

				Ниже 70% - 0 баллов	чения новых результатов	ренности
2	Информационная открытость, доступность	Соответствие сайта ОО требованиям действующего законодательства	Разделы сайта по направлениям деятельности заместителя (в соответствии с приказом)	Отсутствие предписаний, замечаний и пр.– 3 балла	Ежемесячно	Предписания, замечания и пр.
		Предоставление информации для публикации в соцсетях для родителей, педагогов, обучающихся	Предоставление информации для родителей, педагогов и обучающихся по направлениям деятельности заместителя для публикации	Предоставление информации – 1 балл	Ежемесячно	Факт публикации в соцсетях
3	Работа на базе образовательной организации муниципальной/областной/федеральной инновационной площадки, эксперимента и т.п. по направлениям деятельности заместителя		Координация заместителем работы площадки, эксперимента и т.п. по направлениям деятельности заместителя, участие в работе	Наличие – 4 балла	В течение всего периода работы площадки, эксперимента и т.п.	Приказ МО Кузбасса, муниципального органа УО
4	Участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах педагогического мастерства по направлениям деятельности заместителя	Наличие педагогов, принявших участие по направлениям деятельности заместителя, самостоятельное участие		Участие – 4 балла	После подведения итогов сроком на 1 год	Диплом победителя, призера, участника
5	Исполнительская дисциплина	Сроки исполнения запросов, документов УО администрации Мариинского муниципального округа		Отсутствие нарушений – 3 балла	Ежемесячно	Предписания, замечания и пр.
6	Учет детей школьного возраста микрорайона	Доля детей школьного возраста микрорайона, в отношении которых общеобразовательным учреждением организован учет, детей школьного возраста микрорайона		100% – 4 балла Менее 100% – 2 балла	С сентября сроком на 1 год	Результаты мониторинга
7	Организация дополнительного образования в организации	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием, от общей численности обучающихся		Увеличение, сохранение показателя – 4 балла Снижение – 0 баллов	С сентября сроком на 1 год	Результаты мониторинга
8	Профилактическая работа с обучающимися	Динамика уменьшения состоящих на учете в ПДН в сравнении с прошлым периодом		Снижение – 2 балла	С января/с июля сроком на 6 месяцев	Информация ПДН
9	Участие лично в муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях в качестве приглашенных специалистов, экспертов, менторов и пр.	Наличие приказа Министерства образования Кузбасса, УО администрации Мариинского муниципального округа		Участие – 5 баллов	С момента участия сроком на 6 месяцев	Приказ, сертификат и пр.

10	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений прав участников образовательных отношений		Отсутствие – 5 баллов	Ежемесячно	Обращения
----	---	---	--	-----------------------	------------	-----------

5.2.4. Выплаты по баллам для заместителя директора по БОП

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Примечания</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Период исчисления</i>	<i>Источник данных</i>
1	Предупреждение и недопущение террористических проявлений, пожаров и других ЧС в здании и на территории общеобразовательного учреждения	Отсутствие фактов проникновения, пожаров и других ЧС в здании и на территории общеобразовательного учреждения	Проникновением считается проход постороннего с нарушением пропускного режима	Отсутствие – 5 баллов	Ежемесячно	Фактическое отсутствие ЧС и проникновений
2	Информационная открытость, доступность	Соответствие сайта ОО требованиям действующего законодательства	Разделы сайта по направлениям деятельности заместителя (в соответствии с приказом)	Отсутствие предписаний, замечаний и пр.– 3 балла	Ежемесячно	Предписания, замечания и пр.
		Предоставление информации для публикации в соцсетях для родителей, педагогов, обучающихся	Предоставление информации для родителей, педагогов и обучающихся по направлениям деятельности заместителя для публикации	Предоставление информации – 1 балл	Ежемесячно	Факт публикации в соцсетях
3	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма		Отсутствие – 4 балла	Ежемесячно	Приказ по результатам расследования
4	Создание условий для сохранения здоровья сотрудников	Отсутствие случаев травматизма		Отсутствие – 4 балла	Ежемесячно	Приказ по результатам расследования
5	Исполнительская дисциплина	Сроки исполнения запросов, документов УО администрации Мариинского муниципального округа		Отсутствие нарушений – 3 балла	Ежемесячно	Предписания, замечания и пр.
6	Готовность сотрудников и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях	Знание алгоритмов действий при ЧС	Знание алгоритмов действий при ЧС	100% - 5 баллов 90%-99% - 4 балла 80%-89% - 3 балла 70%-79% - 2 балла 60%-69% - 1 балл Меньше 60% - 0 баллов	Февраль-август; сентябрь-январь	

		Отсутствие замечаний в ходе проведения тренировочных мероприятий (эвакуация, учение и пр.)	Возможные замечания: допущение паники в процессе эвакуации; игнорирование сигнала об эвакуации персоналом или обучающимися; невозможность воспользоваться эвакуационными выходами или и проездом на территорию образовательного учреждения; неорганизованный выход обучающихся или сотрудников; проблема с одеванием/выносом верхней одежды; неточно посчитанное количество присутствующих на перекличке или несвоевременная передача информации об эвакуированных; несоответствие времени эвакуации нормативному времени.	нет замечаний – 5 баллов 1 замечание – 4 балла 2-3 замечания – 3 балла 4-5 замечаний – 2 балла более 5 замечаний – 0 баллов	По плану, после проведения тренировки до проведения новой	Приказ, акт
7	Участие лично в муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях в качестве приглашенных специалистов, экспертов, менторов и пр.	Наличие приказа Министерства образования Кузбасса, УО администрации Мариинского муниципального округа		Участие – 5 баллов	С момента участия сроком на 6 месяцев	Приказ, сертификат и пр.
8	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений прав участников образовательных отношений		Отсутствие – 5 баллов	Ежемесячно	Обращения

5.2.5. Выплаты по баллам для заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Примечание	Целевые значения	Кол-во баллов	Период исчисления	Источник данных
Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.					40		
1	Создание качественных условий для образовательной деятельности	Исполнение предписаний	- Роспотребнадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение - Госпожнадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение - Технадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение - Энергонадзора, в течение предыдущего периода, либо 100% устранение	Отсутствие – 4 балла Отсутствие – 4 балла Отсутствие – 4 балла Отсутствие – 4 балла	16	Ежемесячно	Предписания, акты
		Своевременность и качество за-	Соответствие сроков	Наличие – 4 балла			

	ключення договоров						
	Сокращение неэффективных расходов	- экономия потребления электроэнергии - экономия потребления воды	- 3 баллов - 3 балла	6	Ежемесячно	Показатели потребления	
	Отсутствие замечаний по уборке помещений, благоустройству территории Учреждения, порче имущества, бесперебойную работу обслуживающего персонала	Отсутствие	5 баллов	5	Ежемесячно	Факт наличия/отсутствия замечания	
	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб	отсутствие	4 балла	4	Ежемесячно	Факт наличия/отсутствия жалобы	
	Отсутствие травматизма у тех.персонала	отсутствие	5 баллов	5	Ежемесячно	Приказ о расследовании	

5.2.6. Выплаты по баллам для главного бухгалтера

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Примечание</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Кол-во баллов</i>	<i>Период исчисления</i>	<i>Источник данных</i>
Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.					40		
1	Доведение средней заработной платы педагогов до установленного целевого значения	Отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог.сн.г.) к установленному целевому значению	Отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог.сн.г.) к установленному целевому значению	Не менее 100% - 10 баллов	10	Полугодие	Отчет по труду
	Эффективность управления кадровыми ресурсами	Доля фонда оплаты труда прочего персонала, деленная на фонд оплаты труда учреждения	Не менее 70 % для основного персонала, и не более 30% для прочего персонала		7	Полугодие	Отчет по труду
		Отсутствие замечаний по результатам финансовой проверки контролирующих органов	Отсутствие	8 баллов	8	Ежемесячно	Итоги проверки
		Составление и своевременность сдачи отчетов	Своевременность	10 балла	10	Ежемесячно	Результаты
		Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб	отсутствие	5 баллов	5	Ежемесячно	Жалоба, приказ

5.2.7. Выплаты по баллам для педагога-психолога

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Примечание</i>	<i>Кол-во баллов</i>	<i>Период исчисления</i>	<i>Источник данных</i>
--------------	--	-----------------------------	-------------------	----------------------	--------------------------	------------------------

		<i>эффективности</i>				
1	Премияльные выплаты	Применение новых образовательных технологий: работа с электронными ресурсами.	- использование мультимедийных средств	4	Мониторинг	1 раз в полугодие
			- использование компьютерных программ	4		
			- использование современных методик по психологии	4		
		Повышение квалификации	- наличие публикаций - сертификация	5 10	Свидетельства, сертификаты, дипломы	1 раз в полугодие
		Результативность участия в работе МО, конференциях.	Обобщение и распространение опыта работы: - муниципальный уровень; - региональный уровень.	5 7	Грамоты, дипломы, сертификаты	1 раз в полугодие
Результативность участия в реализации социальных проектов и программ	Наличие победителей: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень Наличие призеров: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	6 7 7	Мониторинг	1 раз в полугодие		
		3 4 5				
		3				
Отсутствие обоснованных обращений и жалоб по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	3	Записи в журнале	1 раз в полугодие		

5.2.8. Выплаты по баллам для старшей вожатой

№ п/п	Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Целевые значения	Кол-во баллов	Источник данных	Период исчисления
1	Премияльные выплаты	Результативность участия детской организации в проектах, конкурсах, смотрах, соревнованиях	- победители	7	1 раз в полугодие	Грамоты, дипломы свидетельства
			- призеры	5		
			- дипломанты	3		
		Участие в различных формах методической работы	Обобщение и распространение опыта работы через МО, конференции, семинары - муниципальный - региональный	3 5	1 раз в полугодие	Грамоты, сертификаты, дипломы
Результативность работы с детско-юношеской организацией	Количество обучающихся детской организации от общего числа обучающихся - до 20% - от 20 до 50% - более 50%	3 5 6	1 раз в полугодие	Мониторинг		
Работа с электронными образова-	- электронные презентации, обновле-		1 раз в полуго-	Мониторинг		

	тельными ресурсами	ние школьного сайта	3	дие	
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	3	1 раз в полугодие	Журнал обращений
	Повышение квалификации	Наличие - публикаций - категории	3 3	1 раз в полугодие	Наличие сертификата, удостоверения

5.2.9. Выплаты по баллам для педагога-библиотекаря

№ п/п	Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Целевые значения	Кол-во баллов	Источник данных	Период исчисления
1	Премияльные выплаты	Формирование библиотечного фонда	-своевременность оформления подписки на периодические издания	5	Наличие подтверждающих документов	1 раз в год
			- своевременность оформления общешкольного заказа на учебники	5		
		Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, выставках и т.д.	Наличие победителей	8 6 4 5 3 2	Грамоты, дипломы, сертификаты	1 раз в полугодие
			- федеральный уровень			
			- региональный уровень			
			- муниципальный уровень			
Работа с электронными образовательными ресурсами	- презентации	7		Ежемесячно		
	- сайт школы	5				
Повышение квалификации	Участие в МО, семинарах	7 5 5		С момента участия сроком на 6 месяцев		
	- региональный уровень					
	- муниципальный уровень					
	- публикации, ИКТ проекты	5				
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	3	Журнал обращений	Ежемесячно	

5.2.10. Выплаты по баллам для секретаря учебной части

№ п/п	Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Целевые значения	Кол-во баллов	Источник данных	Период исчисления
1	Премияльные выплаты	Качественное оформление и ведение лич-	Без замечаний	5	Результаты проверок	Ежемесячно

	ты	ных дел, приказов, документооборота		5		
		Своевременность оформления приказов		5		
		Наличие и развитие электронных баз данных по обучающимся и работникам школы	Наличие	5	Результаты проверок	Ежемесячно
		Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	Без замечаний	5	Результаты проверок	Ежемесячно
		Качественное ведение архива по образовательному учреждению	Без замечаний	5	Результаты проверок	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие	5	Журнал обращений	Ежемесячно

5.2.11. Выплаты по баллам для бухгалтера

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Кол-во баллов</i>	<i>Источник данных</i>	<i>Период исчисления</i>
1	Премияльные выплаты	Своевременность и полнота представления бухгалтерских регистров	Без замечаний	5	Результаты проверок	Ежемесячно
		Качественное ведение бухгалтерского учета	Без замечаний	5	Результаты проверок	Ежемесячно
		Качественный учет материальных ценностей	Без замечаний	10	Результаты инвентаризации	После проведения до следующей
		Качественное ведение персонифицированного учета	Без замечаний	5	Информация пенсионного фонда	Ежемесячно
		Повышение квалификации	Курсовая переподготовка	3	Свидетельства, удостоверения	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие	2	Обращение	Ежемесячно

5.2.12. Выплаты по баллам для сторожа

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Кол-во баллов</i>	<i>Источник данных</i>	<i>Период исчисления</i>
1	Премияльные выплаты	Высокая организация охраны объекта Учреждения (отсутствие порчи имущества Учреждения)	Наличие	4	Видео архив	Ежемесячно
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	Отсутствие	4	Факт	Ежемесячно
		Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	Без замечаний	4	Документация	Ежемесячно

		Незамедлительное информирование администрации Учреждения о ЧС	Своевременное информирование	4	Факт	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций (отсутствие)	Отсутствие	4	Обращение	Ежемесячно

5.2.13. Выплаты по баллам для электрика

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Кол-во баллов</i>	<i>Источник данных</i>	<i>Период исчисления</i>
1	Премияльные выплаты	Оперативное и своевременное выполнением заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний	5	Результат проверок	Ежемесячно
		Повышение квалификации (курсовая переподготовка)	Регулярное прохождение	5	Свидетельства, сертификаты	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности	Отсутствие	5	Протокол, акт и пр.	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций (отсутствие)	Отсутствие	2	Обращение	Ежемесячно
		Отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электрика	Отсутствие	3	Факт	Ежемесячно

5.2.14. Выплаты по баллам для лаборанта

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование ключевых показателей эффективности</i>	<i>Индикаторы измерения</i>	<i>Целевые значения</i>	<i>Кол-во баллов</i>	<i>Источник данных</i>	<i>Период исчисления</i>
1	Премияльные выплаты	Своевременность оформления документооборота	Без замечаний	5	Результаты проверок	1 раз в полугодие
		Качественное ведение документации и отчетности	Без замечаний	5	Результаты проверок	1 раз в полугодие
		Содержание компьютерной техники в исправном состоянии	Без замечаний	5	результаты проверок	1 раз в полугодие
		Оперативность и качественное устранения поломок компьютерной техники	Без замечаний	5	результаты проверок	1 раз в полугодие
		Повышение квалификации	участие в вебинарах, семинарах, курсах и т.д.	5	результаты проверок	1 раз в полугодие
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие	5	результаты проверок	1 раз в полугодие

5.3.1. Выплаты за интенсивность труда учителям

№ n/n	Индикаторы	% от ставки	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
1	за проведение оформительских работ	до 10%	График занятий, режим работы, запись в журнале и пр.	по факту
	за руководство МО, музеем, научным общество обучающихся, наставничество вновь прибывших педагогов, не являющихся молодыми специалистами	до 10%		1 раз в год
	за руководство профсоюзной организацией	10%		по факту
	за руководство пришкольным участком	10%		1 раз в год
	за работу на пришкольном участке	5%		1 раз в год
	за работу организатором ЕГЭ, ОГЭ	5%		1 раз в год
	за руководство пришкольным лагерем с дневным пребыванием	до 20%		1 раз в год
	за работу в пришкольном лагере с дневным пребыванием	10%		1 раз в год
	за работу в условиях эксперимента	5%		по факту
	за руководство и контроль по информатизации образовательного процесса	до 20%		по факту
	за организацию досуговой деятельности обучающихся в выходные и праздничные дни	5%		по факту
	за организацию дополнительных занятий по предмету	5%		по факту
	за ежегодную подготовку к ГИА	10%		1 раз в год
	за проверку и оформление отчетов по ВПР и пр.	до 10%		по факту
	за ведение протоколов пед.совета, МС и т.д.	5%		по факту
	за оказание методической помощи молодым и вновьприбывшим педагогам в работе с классным коллективом	до 10%	по факту	
за выполнение других видов работ, реализацию отдельных видов деятельности, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, успешное выполнение особо важных и срочных работ, качественный результат	до 20%	Конкретный вид работ, процент от ставки и срок выплат фиксируется в протоколе Комиссии		

5.3.2. Выплаты за интенсивность труда заместителям директора по УВР, ВР, БОП

№ n/n	Индикаторы	% от ставки	Источник информации	Периодичность измерения и выплат
1	за организацию досуговой деятельности в выходные и праздничные дни	5%	График занятий, режим работы, запись в журнале и пр.	По факту
	за руководство методическим советом, сайтом, дополнительным образованием «Подготовка детей к школе», электронным мониторингом	5%		1 раз в год
	за организацию и обучение пед.кадров безопасности жизнедеятельности учащихся и Учреждения	5%		По факту
	за ведение протоколов совещаний	5%		По факту
	за выполнение других видов работ, реализацию отдельных видов деятельности, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, успешное выполнение особо важных и срочных работ, качественный результат	до 20%	Конкретный вид работ, процент от ставки и срок выплат фиксируется в протоколе Комиссии	

5.3.3. Выплаты за интенсивность труда заместителю директора по АХЧ

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за двухсменность занятий	2%	График занятий, режим работы, запись в журнале и пр.	Ежемесячно
	за разъездной характер работы	3%		Ежемесячно
	за ликвидацию ЧС и обеспечение бесперебойной работы коммуникаций	5%		По факту

5.3.4. Выплаты за интенсивность труда главному бухгалтеру

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информа- ции</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за электронный мониторинг расходования бюджетных средств (Doxcell)	4%	Мониторинг, сайт	Ежемесячно
	за электронный мониторинг расходования бюджетных средств (АИС)	4%		Ежемесячно
	за предоставление данных по расходованию бюджетных средств для размещения на официальном сайте учреждения	2%		Ежемесячно

5.3.5. Выплаты за интенсивность труда педагогу-психологу

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за работу в условиях эксперимента	3%	Приказ, протокол и пр.	Ежемесячно
	за проведение дополнительных занятий с учащимися, психологических тренингов	5%	График занятий	Ежемесячно

5.3.6. Выплаты за интенсивность труда старшей вожатой

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за организацию досуговой деятельности обучающихся в выходные, праздничные дни	5%	Факт	По факту
	за работу в центре дневного пребывания	5%	Приказ	Календарный год
	за эффективное функционирование профильных отрядов (ЮИД, юный пожарник, юный инспектор и т.п.)	5%	Активность отряда	Ежемесячно
	за проведение оформительской работы	10%	Оформление	По факту

5.3.7. Выплаты за интенсивность труда педагога-библиотекаря

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за организация досуга обучающихся в выходные и праздничные дни	10%	Факт	По факту
	за работу с электронным мониторингом	15%	Мониторинг	Ежемесячно
	за разъездной характер работы (доставка корреспонденции с почтового отделения)	10%	Факт	По факту

	за руководство читальным залом и залом библиотечного фонда	10%	Приказ	Ежемесячно
--	--	-----	--------	------------

5.3.8. Выплаты за интенсивность труда секретаря учебной части

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за работу с электронной почтой и электронным мониторингом	35%	Факт, мониторинг, лич- ные дела	Ежемесячно
	за ведение личных дел работников школы	20%		Ежемесячно
	за работу с персонифицированными данными	30%		Ежемесячно

5.3.9. Выплаты за интенсивность труда бухгалтера

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за разъездной характер работы	5%	Режим работы	Ежемесячно
	за финансовая отчетность по школьному питанию	5%	Отчеты	Ежемесячно

5.3.10. Выплаты за интенсивность труда сторожей

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	Отсутствие замечаний	5%	Журнал регистрации	Ежемесячно

5.3.11. Выплаты за интенсивность труда электрика

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за ликвидацию ЧС и обеспечение безопасности жизнедеятельности ОУ	5%	Журнал регистрации	Ежемесячно

5.3.11. Выплаты за интенсивность труда лаборанта

<i>№ n/n</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>% от ставки</i>	<i>Источник информации</i>	<i>Периодичность измерения и вы- плат</i>
1	за разъездной характер работы	5%	Режим работы	Ежемесячно