Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 3

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзного комитета
А.Н. Соколова

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СОШ № 3
Соболева Е.Г.
29 декабря 2025 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и стимулировании труда работников МОУ СОШ №3.

I Общие положения

1.1.Настоящее Положение о премировании и стимулировании работников МОУ СОШ № 3 устанавливает систему стимулирования работников, предусматривает порядок и условия выплаты работникам МОУ СОШ № 3 дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение должностных обязанностей, за образцовое и творческое выполнение трудовых функций, в зависимости от сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполненных заданий, достижения высоких достижений в образовательном процессе в текущем финансовом году.

1.2. Система премирования и стимулирования предусматривает выплату премий и выплат стимулирующего характера с определённой периодичностью – ежемесячная, квартальная, полугодовая и годовая всем работникам за выполнение основных результатов деятельности МОУ СОШ № 3.

1.3. Кроме того, в МОУ СОШ № 3 могут устанавливаться разовые, т.е. единовременные премии, которые начисляются за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а также могут приурочиваться к знаменательным событиям - государственным праздникам, юбилеям учреждения.

1.4. Целями настоящего Положения о премировании и стимулировании являются:

- повышение материальной заинтересованности работников МОУ СОШ № 3 в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей и трудовых функций;
- повышение эффективности работы и улучшения качества оказываемых услуг в МОУ СОШ № 3;
- эффективная организация, качественное и безопасное проведение учебного процесса;
- повышение ответственности работников за результативность работы учреждения в целом – выполнения муниципального задания и целевых показателей на соответствующий календарный год.

1.5. Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утверждённым постановлением главы ГО Богданович № 1653 от 15.12.2021 года;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (утв. Мин просвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ),

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025 протокол № 11пр;

- Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг. от 11.01.2024 года.

Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам и иному персоналу Школы, занимающих должности, в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на условиях совместительства.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением.

Выплаты за счёт экономии фонда оплаты труда за расчётный период производятся работникам, финансирование которых осуществляется из средств областного бюджета, при недостижении целевого показателя по средней заработной плате, установленного учредителем, в размере 100 %. При достижении целевого показателя на 100 % такие выплаты не производятся.

1.7. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

1.8. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развития творческой инициативы, активности при выполнении поставленных профессиональных и творческих задач, успешного, качественного и эффективного выполнения должностных обязанностей.

1.9. К основному педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс (педагоги, воспитатели).

1.10. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (директор, главный бухгалтер, заместители директора школы по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь, заведующая столовой).

1.11. К учебно-вспомогательному персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (техник-программист, библиотекарь, системный администратор, лаборант).

1.12. К обслуживающему персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, вахтер, повар).

1.13. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников Школы - совершенствование условий оплаты труда, обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на его основе стимулирующих выплат.

1.14. Задачей проведения оценки результативности деятельности работников Школы является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

II. Условия стимулирования и премирования.

2.1. Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности их деятельности, которые устанавливаются настоящим Положением по согласованию с трудовым коллективом школы и с учетом мнения профсоюзной организации на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

2.2. Деятельность работников по каждому показателю оценивается комиссией в баллах в соответствии с критериями оценки деятельности (приложение № 1); состав комиссии приведён в приложение № 2.

2.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается в рублях исходя из стоимости одного балла, критерии баллов приведены в приложении № 1.

Стоимость одного балла определяется как отношение фонда стимулирующих выплат за расчётный период к сумме баллов, присвоенных работникам по итогам отчётного периода, и утверждается приказом директора на основании протокола Комиссии.

Стоимость балла рассчитывается раздельно по каждому фонду стимулирования — за счёт средств областного бюджета и за счёт средств местного бюджета.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится бухгалтером на основании информации о количестве баллов по каждому работнику, представленной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной на основании приказа директора. Право на премирование возникает при отсутствии дисциплинарного взыскания в периоде премирования, выполнении должностных обязанностей и участии в оценке по критериям. При применении к работнику дисциплинарного взыскания стимулирующая выплата за период, в котором оно применено, не начисляется.

Единовременная премия за конкретные успехи, достижения в работе конкретного работника, выполнение важных заданий и поручений выплачивается по итогам выполнения работником этого задания с учетом качества и эффективности его работы и вклада, внесенного в выполнение важного задания.

2.7. Премирование директора за квартал, год производится по решению Учредителя после оценки результатов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада директора в осуществление основных задач, функций, определенных Уставом, а также выполнение должностных и трудовых обязанностей.

2.8. Лицам, вновь принятым на работу, стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам, работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ, если иное не установлено настоящим Положением.

2.10. Представления работников оформляются не позднее окончания периода премирования (ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за год). Выплаты стимулирующего характера производятся на условиях, установленных пунктом 1.6 настоящего Положения.

2.11. Комиссия по стимулированию на основе отчетных данных и предложений руководителей структурных подразделений об итогах работы в отчетном периоде определяет количество баллов по каждому работнику с учетом выполнения показателей стимулирования.

2.12. За счет экономии по фонду оплаты труда директору и работникам могут выплачиваться иные виды выплат (премии):

- профессиональные праздники – день учителя фиксированная сумма – решение принимает директор учреждения.

- в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 70-летие, 75-летие и т.д.); в размере месячного должностного оклада по занимаемой должности.

- в связи с выходом на пенсию – в размере месячного должностного оклада по занимаемой должности.

2.13. Решение о начислении единовременной выплаты к юбилейным и праздничным датам принимает директор учреждения. Заявление работника для начисления данных выплат не требуется.

2.14. Решение о начислении единовременной выплаты директору учреждения и её конкретном размере принимает Учредитель.

2.15. Единовременные выплаты, указанные в пункте 2.12, производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением трудового коллектива школы, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению. Состав комиссии в количестве 5-9 человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.2. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.4. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников образовательного учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы,
- выплаты за сложность и напряженность труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональная стимулирующая выплата;

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и может выражаться как в фиксированном размере, так и в процентном соотношении.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.4. Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

При стимулировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с оказанием платных образовательных услуг и ведением иной внебюджетной деятельности;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

5. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.

5.1. Размер стимулирующих выплат определяется согласно методике, указанной в пункте 2.3 настоящего Положения.

Стоимость балла рассчитывается раздельно, за счёт средств областного бюджета и за счёт средств местного бюджета

Фонд стимулирующей части заработной платы среди различных категорий работников распределяется следующим образом:

- за счёт средств областного бюджета: заместителям директора, педагогическим работникам, системному администратору, специалисту по охране труда, специалисту по кадрам, технику-программисту, лаборанту, секретарю, библиотекарю:

- Вознаграждение директору школы устанавливается по решению учредителя за счет средств областного бюджета;

- за счет средств местного бюджета главному бухгалтеру, бухгалтеру, обслуживающему персоналу, калькулятору, заведующему хозяйством, работникам пищеблока.

5.2. Работники школы представляют материал по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора школы в период проведения стимулирования.

5.3. Члены комиссии по стимулированию рассматривают представленную аналитическую информацию. Затем количество баллов для начисления стимулирующей выплаты и список работников утверждаются комиссией школы.

В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок.

5. Директор вправе скорректировать количество баллов работнику по результатам оценки (увеличить или уменьшить). Решение документально фиксируется и доводится до комиссии и работника.

6. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат

6.1 Условиями снижения размеров стимулирования являются:

- наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых и должностных обязанностей;

- невыполнение должностных инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности;

- нарушение установленных работодателем требований оформления документации и результатов работ;

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства или договорными обязательствами;

- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- неисполнение обязанностей по обеспечению сохранности имущества и товарно-материальных ценностей работодателя.

Снижение премии производится приказом директора с обязательным указанием причин на основании документальной фиксации нарушения и с учётом письменного объяснения работника, полученного в порядке, установленном ТК РФ для применения дисциплинарных взысканий.

6.2. По подтверждённому факту применения препаратов и методов воспитания и обучения, запрещённых к использованию в образовательной деятельности.

6.3. Наличие обоснованных письменных претензий, рекламаций, жалоб (письмо, акт, докладная с изложением обстоятельств) на сотрудников от родителей (законных представителей), нарушение этики поведения и субординации влечет снижение или отмену стимулирующей выплаты за период, в котором зафиксировано нарушение.

Снижение премии производится приказом директора с обязательным указанием причин на основании документальной фиксации нарушения и с учётом письменного объяснения работника, полученного в порядке, установленном ТК РФ для применения дисциплинарных взысканий.

7. Заключительные положения.

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 372 ТК РФ и утверждения его приказом директора.

7.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Приложение № 1
к Положению о премировании и
стимулировании труда работников МОУ СОШ №3

	Критерии стимулирования педагогических работников		
№	**Критерии**	**Показатели критериев**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**

Оценки результативности профессиональной деятельности учителя			
1.	**Сформированность предметных компетенций обучающихся**	**1.1**. Результативность ЕГЭ по русскому языку и математике, предметов по выбору.	За один класс: 3 балла – тестовая часть 3 балла – развернутая часть
		1.2. Результативность ОГЭ по русскому языку и математике, предметов по выбору.	За один класс: 3 балла – тестовая часть 3 балла – развернутая часть
		1.3. Результативность ВПР	За один класс: 2 балла – тестовая часть 2 балла – развернутая часть
		1.4. Наличие победителей и призеров во Всероссийской олимпиаде школьников.	10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень
		1.5. Наличие победителей и призеров в интеллектуальных конкурсах, творческих конкурсах, проектно- исследовательских работах и научно-практических конференциях.	**Очные:** 10 баллов – международный и всероссийский уровни 8 баллов – региональный уровень 5 баллов - муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень 2 балла - участие **Заочные:** 5 баллов - за систематическое участие и обеспечение призовых мест. 3 балла – сертификаты участников 2 балла - участие
		1.6. Проведение пробных экзаменов ОГЭ, ЕГЭ. Работа эксперта. Итоговое собеседование (собеседники, эксперты)	За один класс: 3 балла – тестовая часть 3 балла – развернутая часть 1 балл - до 10 чел., 2 балла – до 20 чел. 4 балла
2.	**Профессиональные достижения**	**2.1.** Участие в очных профессиональных конкурсах, таких как: «Учитель года», «Педагогический дебют» и т.п. Участие в заочных профессиональных конкурсах, конференциях, форумах в сети Интернет (кроме платных) Курсы повышения квалификации	**Очные:** 20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов – участие **Заочные:** 5 баллов – за наличие призовых мест 3 балла – участие

			за каждый курс — 1 балл, но не более 10 баллов за премиальный период. (очные/заочные/онлайн)
		2.2. Выступление/участие на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, заседаниях межшкольных творческих групп, педагогических советах.	10/8 баллов – всероссийский уровень 8/5 баллов - региональный уровень 5/3 баллов - муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень
		2.3. Наличие публикаций в методических сборниках. Наличие публикаций в сети Интернет.	3 балла – сборник 1 балл - интернет
		2.4. Наличие актуального педагогического опыта разработка уроков, мероприятий)	10 баллов - региональный уровень 8 баллов - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень
		2.5. Участие в составе жюри конкурсов, соревнований и т. д.	3 балла - муниципальный уровень
3.	**Общественная активность учителя**	**3.1.** Активное участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж школы.	за каждое подготовленное и проведённое мероприятие — 2 балла, но не более 20 баллов за премиальный период.
		3.2. Активное участие в школьных мероприятиях.	за каждое подготовленное и проведённое мероприятие — 1 балл, но не более 10 баллов за премиальный период.
		3.3. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности: - разные поручения; - работа комиссии по стимулирующей оплате труда; - выступление учителей на родительских собраниях; - организатор на пробных экзаменах;	до 10 баллов до 2 баллов
Оценки результативности деятельности классного руководителя			
4.	**Работа с классом**	**4.1** Работа с детьми ВШУ, «группы риска»	до 10 баллов
		4.2 Проведение открытых мероприятий (с приглашением гостей)	за каждое подготовленное и проведённое мероприятие — 1 балл, но не более 10 баллов за премиальный период.
		4.3 Подготовка и проведение праздника «Последний звонок», выпускной	до 20 баллов
		4.4 Поездки с детьми	дальние - до 20 баллов ближние - до 5 баллов
		4.5 Посещение муниципальных мероприятий (после 14.00)	2 балла
		4.6 Документация первых, выпускных классов	до 5 баллов
		5.1 Участие обучающихся в интернет-	до 3 баллов

5.	**Внеурочная деятельность**	олимпиадах («Безопасные дороги», «Безопасный интернет» и др.)	
		5.2 Анкетирование	до 3 баллов
		5.3 Исполнительская дисциплина	1 балл

Критерии стимулирования заместителей директора		
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся. Контроль за графиком оценочных процедур. Подготовка ФОС. Выполнение плана ВШК.	2 балла
	Организация работы и консультации педагогов, работающих с детьми с разными образовательными потребностями.	1 балл
	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на окружных, городских, российских мероприятиях	1 балл
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, совет профилактики)	1 балл
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей.	1 балл
	Высокий уровень организации обобщения и распространения передового педагогического опыта	1 балл
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации)	2 балла
	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	2 балла

Критерии стимулирования заведующего хозяйственной частью		
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	1 балл
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	1 балл
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1 балл
	Подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др. Содержание школьных помещений в соответствии с требованиями	2 балла
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов)	1 балл
	Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом	1 балл
	Работа с подрядными организациями, обслуживающими здание	1 балл
	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	2 балла

Критерии стимулирования бухгалтерских работников		
	За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности.	15 баллов
	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами.	5 баллов

	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету) и соблюдение финансовой дисциплины	15 баллов
	Своевременная выдача расчетных листов	1 балл
	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	15 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	2 балла
	Работа с сайтом, ведение качественного электронного документооборота	5 баллов

Критерии стимулирования заведующего производством		
1.	За высокое качество приготовления питания, соблюдение рациона питания, соблюдение условий и сроков хранения продуктов	3 балла
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	1 балл
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	1 балл
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	2 балла
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов)	1 балл
	Грамотное руководство персоналом столовой	1 балл
	Работа с организациями, поставщиками	1 балл
	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	до 5 баллов

Критерии стимулирования секретаря, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов)	5 баллов
	За высокую степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.	5 баллов
	Выполнение курьерских обязанностей	1 балл
	Работа с личными делами Качественное и своевременное ведение документации	1 балл
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1 балл
	За подготовку и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ, военкомат и др. инстанции	1 балл
	За расширение сферы деятельности	до 5 баллов

Критерии стимулирования системного администратора		
1.	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации	1 балл
	Качественное и своевременное составление и сдача отчетной документации	1 балл
	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей. Отсутствие замечаний по итогам проверок	1 балл
	Обслуживание школьной локальной сети	2 балла
	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики компьютерного оборудования и ПО	1 балл

	Обеспечение бесперебойной работы компьютерного оборудования. Качественное обслуживание компьютерного оборудования.	2 балла
	За работу по организации и подготовке промежуточной и итоговой аттестации	2 балла
	За расширение сферы деятельности, работа с сайтами, обеспечение электронного документооборота	2 балла

Критерии стимулирования уборщиков служебных помещений, уборщика территории, рабочего по комплексному обслуживанию здания, вахтера		
	Эффективность и качество выполнения работ по хозяйственному обслуживанию учреждения образования 1. Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории) в соответствии с требованиями СанПиНа. 2. Обеспечение надлежащего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту. 3. Участие в субботниках, благоустройство, озеленение территории. 4. Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение.	2 балла 1 балл 1 балл 1 балл
	Подготовка школы к началу учебного года, к зимнему сезону, в грязный период, уборка снега	2 балла
	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности 1. Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения 2. Выполнение требований антитеррористической безопасности 3. Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	1 балл
	Исполнительская дисциплина Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей. Соблюдение этических норм.	1 балл
	Внеплановые мероприятия Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	1 балл
	Качество пропускного режима Качественное ведение журналов и графиков проветривания, уборки, дезинфекции помещений	1 балл
	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1-3 балла

Критерии стимулирования работников школьной столовой		
	Эффективность и качество выполнения работ по обеспечению питания обучающихся. 1. Соблюдение нормативов приготовления пищи в соответствии с требованиями СанПиНа и технологических карт. 2. Соблюдение температурного режима холодильного оборудования. 3.Выполнение норматива по суточным пробам. 4. Участие в субботниках, благоустройство, озеленение	2 балла

	территории. 5. Организация обеспечения сохранности кухонного инвентаря, имущества, его пополнение.	
	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности 1. Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения 2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций). 3. Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	1 балл
	Исполнительская дисциплина Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	1 балл
	Внеплановые мероприятия Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей.	2 балла
	Отсутствие жалоб. Положительные отзывы учащихся и их родителей, сотрудников школы о качестве работы пищеблока. Результаты родительского контроля.	2 балла

Критерии стимулирования калькулятора		
	За высокое качество составления меню, соблюдение норм рациона питания	2 балла
	Исполнительская дисциплина. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	1 балл
3.	Своевременная подготовка и сдача отчётов.	1 балл
4.	Отсутствие жалоб. Положительные отзывы учащихся и их родителей, сотрудников школы о качестве рациона питания	до 3 баллов

Приложение № 2
к Положению о премировании и
стимулировании труда работников МОУ СОШ № 3

Состав комиссии

1. Лежнина Лариса Александровна – заместитель директора;
2. Водолазова Елена Владимировна – заместитель директора;
3. Соколова Алина Николаевна – ответственный за ведение локально-нормативной базы ОО и проведение массовых мероприятий, учитель;

4. Гуськова Татьяна Викторовна – руководитель МО учителей начальных классов;
5. Кононенко Вероника Владимировна – руководитель МО учителей технологии и искусства;
6. Николаева Татьяна Владимировна – руководитель МО учителей русского языка;
7. Кулябина Инна Владимировна – руководитель МО учителей естественно-научного направления;
8. Силина Надежда Викторовна – заведующий хозяйством.