

О распределении стимулирующих выплат за интенсивность труда, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ

Общие положения

Стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развитие творческой активности и инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины и усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

Настоящее Положение распространяется на всех работников Школы, исключая директора Школы.

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов работы и качества труда, мнения Представителя коллектива.

1. Порядок определения стимулирующих выплат

1.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа-Югры на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При формировании фонда стимулирующих выплат предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

1.2. Для измерения результативности труда (качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда) по каждой категории работников Школы вводятся критерии.

1.3. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника Школы (далее – Оценка).

1.4. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится экспертной комиссией (далее – Комиссия).

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с локальным нормативным актом Школы. Допускается направление обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты производятся по приказу Школы за фактически отработанное время.

3. Критерии оценки эффективности деятельности работников Школы

3.1. Критерии эффективности деятельности работников школы (далее -Критерии) и количество процентов от должностного оклада по каждому критерию устанавливается комиссией. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания коллектива школы, педагогического совета.

3.2. Критерии разрабатываются отдельно для каждой категории работников Школы. Таблицы 2-7.

4. Виды стимулирующих выплат

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

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; повышение имиджа Школы);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы(своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций).

4.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника по основному месту работы основной занимаемой должности

4.2.2. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

4.2.3. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты определяется по итогу Оценки в соответствии с Критериями

Выплаты производятся на основании решения Комиссии и приказа

руководителя, за фактически отработанное время. Выплата устанавливается на срок не более календарного года.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и Критериями, на основании Оценки за оцениваемый период. Выплата осуществляется за фактически отработанное время.

4.3.1. В качестве Критериев используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов школы (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

4.3.2. Индикатор представлен в процентах от должностного оклада в качестве инструмента оценки деятельности работников школы.

4.3.3. Оценка с использованием индикатора осуществляется на основании работы Комиссии.

4.3.4. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основному месту работы основной занимаемой должности.

4.3.5. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты определяется по итогу Оценки в соответствии с Критериями. Выплаты производятся на основании решения Комиссии и приказа руководителя, за фактически отработанное время.

4.3.6. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и Критериями. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

4.3.7. Выплата вновь принятым работникам устанавливается на основании проведенной оценки эффективности деятельности работников. Оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется по истечению срока испытания при приеме на работу или по истечению 3-х месяцев фактически отработанного периода.

4.3.8. Дополнительно за качество выполняемых работ в Школе установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями Таблицы № 1 п.1.2 оценки эффективности деятельности. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в абсолютном размере и выплачиваются в пределах экономии фонда оплат труда. Выплата производится на основании решения Комиссии и приказа Школы.

Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.4. Выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам школы, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам Школы, состоящих в трудовых отношениях с учреждением на дату выплаты, по основному месту работы основной занимаемой должности на основании решения Комиссии и приказа Учреждения за отработанное время.

4.6. Вновь принятым сотрудникам учреждения выплачивать стимулирующие выплаты в размере 20%.

4.7. Предельный размер выплаты по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за год в декабре финансового года.

4.8. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплаты работникам школы устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам школы

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника	В соответствии с показателями эффективности и деятельности	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения	В абсолютном размере	В соответствии с	Единовременно, в пределах

	при выполнении услуг (работ)		показателями эффективности и деятельности по факту получения результата	экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности и деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для	Единовременно

			премированы	
--	--	--	-------------	--

5. Работа Комиссии

5.1. Комиссия создается в начале учебного года и выбираются председатель и секретарь Комиссии.

5.2. В состав Комиссии входят следующие представители трудового коллектива:

- 1 педагог;
- старший воспитатель;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий хозяйством;
- представители трудового коллектива.

5.3. Председатель Комиссии несет ответственность за проведение заседаний Комиссии, за своевременное предоставление протоколов заседаний Комиссии директору Школы.

5.4. Секретарь Комиссии оформляет протоколы заседаний Комиссии, обеспечивает представление протоколов председателю Комиссии.

5.5. Состав Комиссии утверждается приказом директора Школы в начале учебного года.

5.6. На основании протокола заседания Комиссии директор Школы издает приказ.

**Критерии
для установления стимулирующих выплат
педагогическому персоналу**

Инструменты оценки деятельности специалистов			
№п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка
1.	Учебная деятельность	<p>1.1.результаты всероссийской олимпиады школьников по предметам (за каждого участника)</p> <p>Выплата педагогу за результативность участия учащихся в олимпиадах муниципального, окружного и всероссийского этапов выплачивается в течение года с момента установления.</p>	<p>муниципальный этап 1 место-3% 2 место-2% 3 место-1%</p> <p>региональный этап 1 место-12% 2 место-10% 3 место-8% участие-1%</p> <p>федеральный этап 1 место-20% 2 место-16% 3 место-12% участие-6%</p>
		<p>1.2.результаты научно-исследовательской деятельности и социального проектирования по итогам конференций (только очное участие)</p> <p>Выплата педагогу за результативность участия учащихся в научно-исследовательской деятельности</p>	<p>районный уровень 1 место-3% 2 место-2% 3 место-1%</p> <p>региональный уровень 1 место-5% 2 место-4% 3 место-2% участие-1%</p> <p>всероссийский уровень 1 место- 6% 2 место- 5% 3 место- 4%</p>

		<p>муниципального, окружного и всероссийского этапов выплачивается в течение года с момента установления.</p>	<p>участие-2%</p>
		<p>1.3.результаты участия учащихся в конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях предметной (учебной) направленности при условии наличия соответствующего приказа (очная форма проведения). <i>Только одно призовое место на параллели!</i></p>	<p>муниципальный уровень 1 место-4% 2 место-3% 3 место-2% участие-1% окружной и областной уровень 1 место-5% 2 место-4% 3 место-3% участие-1% федеральный уровень 1 место-6% 2 место-5% 3 место-4% участие-1%</p>
		<p>1.4.Результативность участия учащихся в олимпиадах, включенных в перечень олимпиад школьников, утвержденных приказом Минобрнауки, во Всероссийских дистанционных конкурсах, в международных предметных конкурсах, олимпиадах при условии наличия соответствующего приказа по школе на</p>	<p>1 место-3% 2 место-2% 3 место-1% Не более 3% по наивысшему результату</p>

		участие в данном конкурсе и по результатам данного конкурса	
		1.5.Подготовка обучающихся к ОГЭ, ЕГЭ	ОГЭ-6% ЕГЭ-8%
		1.6. Работа учителя-предметника по итогам полугодия, года (параметры: общая успеваемость, качественная успеваемость, средний балл)	1.6.1.стабильные результаты:0-4%; 1.6.2. повышение:1-6%;
		1.7.Проведение промежуточной аттестации в выпускных классах 9,11	1.7.1.подготовка КИМ-1% 1.7.2.проверка и составление анализа выполнения пробного экзамена-1%
		1.8.проведение контрольных мероприятий ВСОКО: ВПР, РДР, МДР (за каждый класс по одному предмету)	Проверка работ и составление анализа-2%
		1.9.проведение контрольных мероприятий ВСОКО, разработанных администрацией ОО (за каждый класс по одному предмету)	Проверка работ и составление анализа-1%

		1.10. своевременное предоставление отчетов классного руководителя по итогам четверти, полугодия, года	0-4%
		1.11. участие в предметной методической комиссии и жюри всероссийской олимпиады школьников	муниципального этапа- 2%
2.	Методическая работа	2.1. организация, проведение и участие в открытых мероприятиях (уроках, семинарах, педчтениях, Фестивале педагогических идей, Дне педмастерства) каждому педагогу в случае совместной подготовки при наличии оформленного конспекта, тезиса выступления и др. Не более 1 урока (занятия, мероприятия) в рамках методического конкурса	район-1% округа – 2% России – 3%
		2.4. результаты участия в Конкурсе профессионального мастерства	муниципальный уровень 1 место-5% лауреат-3% окружной уровень 1 место-14% лауреат-10% всероссийский уровень

			1 место-20% лауреат-16%
		2.5.участие в творческой группе по подготовке к конкурсу профессионального мастерства (по согласованности с конкурсантами) по приказу	район-2% округа-3% России-6%
		2.7. работа в составе творческой группы (рабочей группы) по разработке и реализации Программ, проектов, планов мероприятий, проведению мероприятий на основании приказа	Школы – 1% Район – 2% Округа – 4% Россия – 6%
		2.9 обобщение педагогического опыта при условии рассмотрения на МО, согласования на МС и наличие итогового продукта, согласно положения	0-12%
3	Воспитательная деятельность	3.1.1 деятельность классного руководителя, педагога в рамках организации досуга, организованных во внеурочное время на основании приказа не более одного выхода в день	0-2%
		3.1.2 оформление документации в первом классе (в 1 полугодии),	0-4%

		работа классного руководителя выпускного 4,9,11 классов (во 2 полугодии)	
		3.1.4 работа с детьми, состоящими на учете ОДН, КДН, внутришкольному учете в рамках воспитательных мероприятий	0-4%
		3.1.5. результаты участия класса в конкурсах творческой, спортивной направленности при условии наличия соответствующего приказа	муниципальный уровень 1 место- 3% 2 место-2% 3 место-1% окружной уровень 1 место-8% 2 место-6% 3 место-4% участие-2% Всероссийский и международный уровень 1 место-10% 2 место-8% 3 место-6% участие-4%
		3.1.6. Ведение отчетной документации - классного руководителя по итогам четверти, полугодия, года по воспитательной работе; - рамках организации безопасного пребывания учащихся в школе (во время проведения	0-2% 0-2% 0-2%

		мероприятий) и ведение журнала по ТБ;	
3.1	Деятельность педагога в рамках программы воспитания	3.1.7. организация питания классного коллектива, без замечаний со стороны работников столовой, родителей	0-8%
		3.1.9. Организация и участие в рейде родительского патруля	0-4%
		Развитие имиджа образовательной организации: Выступление педагога в СМИ, публикации информации на сайт школы	0-4%
4.	Выполнение работ, не входящих в обязанности		

Таблица 3

Критерии
для установления стимулирующих выплат
заместителя директора по учебной работе.

Инструменты оценки деятельности специалистов			
№п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка от и до
Создание, использование и развитие человеческого ресурса			
1.	1.1.Участие в проведении мероприятий социально-культурной направленности, конференций, семинарах, смотрах	а) районное	0-6%
		б) региональное, окружное	0-9%

	1.2. Организация системных исследований, мониторинга, ВПР согласно приказа	а) учебные, методические, педагогические исследования;	0-5%
	1.3. Руководство и участие в разработке программ, проектов согласно приказа	а) руководство б) участие	0-9% 0-6%
	1.4. Формирование и внесение изменений в локальные акты ОУ	а) создание новых б) внесение изменений в действующие локальные акты	0-6% 0-3%
	1.5. Распространение и представление опыта работы ОУ в виде выступлений / публикаций	а) школьного уровня; б) районного;	0-3% 0-6%
	1.6. Организация и осуществление кураторства в период подготовки и участия педагогов в различных конкурсах	а) муниципального, б) окружного; в) всероссийского.	0-6% 0-9% 0-12%
Создание условий для повышения качество образования			
2	2.1. Качество работы системы дополнительного образования и внеурочной деятельности	а) системное ведение требуемой документации педагогами (журналы, рабочие программы, программы) по итогам проверки,	0-6%
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
3.	3.1 Развитие социально-привлекательного имиджа школы	а) создание и развитие связей с социальными партнерами – кураторство работы на основе соглашения о сотрудничестве; б) выступление / публикация в СМИ	0-6% 0-12%
Создание условий для соответствия деятельности учреждения требованиям законодательства			
4.	4.1 Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	а). своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, б) отсутствие замечаний	0-15% 0-

		по итогам проверки, в).ведение закрепленного по приказу раздела / контента сайта школы без замечаний	15% 0- 15%
--	--	--	----------------------

Таблица 4

Критерии
для установления стимулирующих выплат
главному бухгалтеру, заведующему хозяйством.

Инструменты оценки деятельности специалистов			
№п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка от и до
Создание, использование и развитие человеческого ресурса			
1.	1.1.Участие в проведении мероприятий социально-культурной направленности, конференций, семинарах, смотрах	За каждое мероприятие в зависимости от статуса мероприятия а)районное б)региональное, окружное	0-6% 0-9%
	1.4.Формирование и внесение изменений в локальные акты ОУ	а)создание новых б)внесение изменений в действующие локальные акты	0-6% 0-3%
Сохранение и развитие материально-технических ресурсов			
2	2.1.Руководство в обеспечении сохранения материально-технических ресурсов	а).отсутствие предписаний надзорных органов (по результатам проверки); б).высокое качество организации ремонтных работ; в).соответствие территории учреждения требованиям санитарных норм и правил; г). Предоставление информации на сайт;	0-20% 0-15% 0-15% 0-12% 0-12%
Деятельность по обеспечению документооборота			
4	4.1 Документооборот	а).своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, б).отсутствие задолженностей	0-15% 0-15%

		(кредиторской, дебиторской, налоги, платежи) по итогам квартала \ года в).полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств по итогам квартала \ года	0-15%
--	--	---	-------

Таблица 5

КРИТЕРИИ

для расчета размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам дошкольной группы

№	Критерии	Показатели	Результат	%
1.	Сохранение здоровья воспитанников	1. Высокий процент посещаемости детей.	журнал посещаемости детей	0-4%
		2.Отсутствие случаев травматизма воспитанников	заключение медицинского работника	0- 2 %
		3. Организация и соблюдение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников (организация закаливающих процедур, проведение праздников, Дней здоровья, организация физминуток, подвижных игр в течение дня, создание эмоционального благополучия, проведение профилактических мероприятий, организация целенаправленных занятий и т.п.), использование нетрадиционных форм (точечный массаж, кислородный коктейль, фито-, витаминотерапия	Результаты контроля администрации и старшего воспитателя (результаты диагностик, сценарии, фотографии, методические разработки, конспекты образовательного процесса, открытые мероприятия, отзывы родителей)	0- 2 %

		и.т.п.)		
2.	Качество дошкольного образования в учреждении	1. Разработка и внедрение авторских программ и технологий.	наличие утверждённой авторской программы	0-5%
		2. Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, инновационных авторских проектов, методик; участие в проектах, направленных на повышение имиджа дошкольной группы у родителей и общественности	методические разработки, инновационные проекты, отзывы родителей и общественность и на сайте школы	0-5%
		3. Участие в реализации Программы развития МБОУ.	наличие программы развития детского сада, отчеты по её реализации	0-2%
		4. Участие педагогов в работе районных, областных, региональных методических объединений, конференциях, семинарах, высокие результаты участия.	наличие сертификата, почётной грамоты, диплома, фотоотчёта	0-2 %
		5. Распространение опыта работы на районном уровне.	методические разработки, рекомендации.	0-2 %
		6. Участие детских коллективов в районных смотрах, выставках, конкурсах.	наличие почётной грамоты, диплома, фотоотчёта	0-5%
		7. Активное участие педагога в детских праздниках и других массовых мероприятиях различного уровня.	отчёты педагогов за год	0-2 %

		8. Эффективное взаимодействие с родителями.	протоколы родительских собраний, активное участие родителей в воспитательно-образовательном процессе, отзывы родителей	0-2 %
3.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1. Превышение нормы наполняемости в группе, где работает педагог: - от 1 до 3 человек - от 3 до 5 человек - от 5 и выше.	табель посещаемости	0-2 %
		2. Благоустройство, эстетическое оформление территории дошкольной группы (участка, спортплощадки)	смотр-конкурс участков, территории, фотоотчёт	0-3%
4.	Особые условия труда	1. Отраслевые награды; грамоты и награды вышестоящих организаций; по итогам конкурсов внутри дошкольной группы учреждения. 2. Активное участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в дошкольных группах. 3. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	ответственный по охране труда, комитет первичной профсоюзной организации, заведующий, старший воспитатель, заведующий хозяйством	0-5%

Таблица 6

КРИТЕРИИ

для расчета размеров выплат стимулирующего характера младшим воспитателям, повару, машинисту по стирке белья дошкольной группы

№	Категория работников	Критерии	%
1.	Младший воспитатель	<p>1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории.</p> <p>2. Помощь в работе педагогов, педагогическом процессе.</p> <p>3. Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования.</p> <p>4. Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы</p>	0-10 %
3.	Обслуживающий персонал (повар, машинист по стирке белья)	<p>1. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории.</p> <p>2. Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования.</p> <p>3. Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы</p>	0-10 %
4.	Особые условия труда	<p>1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей</p> <p>2. Дополнительная нагрузка, интенсивность, особая напряженность труда.</p> <p>3. Грамоты и награды вышестоящих организаций; юбилей работников или учреждения.</p> <p>4. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей: активное участие в жизни коллектива, субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в дошкольной группе.</p>	0-10 %

Критерии
для установления стимулирующих выплат прочим специалистам и
служащим

Инструменты оценки деятельности, Специалиста по кадрам, делопроизводителя			
№ п/п	Критерий – вид деятельности	Индикаторы	%
1	1.1.Сохранение и развитие материально-технических ресурсов	а) Сопровождение работы сайта (предоставление, информации на сайт)	0-6%
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
2.	2.1.Развитие социально-привлекательного имиджа школы	а) создание и развитие связей с социальными партнерами	0-9%
Деятельность по обеспечению документооборота			
3	3.1.Формирование и внесение изменений в нормативные и локальные акты	а) создание новых б) внесение изменений	0-9% 0-6%
	3.2.Документооборот	а) оперативное доведение информации до сотрудников (приказы и распоряжения) б) своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, выполнение поручений в) выполнение работы не входящей в должностные обязанности, по поручению руководителя (подтверждается директором школы) г) отсутствие замечаний режимного характера е) отсутствие замечаний по результатам проверки	0-9% 0-6% 0-3% 0-3% 0-6%

Инструменты оценки деятельности Бухгалтера			
Улучшения, направленные на качественное и своевременное оказание государственных услуг			
1	1.1. Успешное исполнение должностных обязанностей (полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств, отсутствие просроченной задолженности, оперативное исполнение приказов и исполнение поручений, отсутствие замечаний)		0-10%
	1.2. Результаты внутреннего контроля (отсутствии замечаний)		0-20%
	1.3. Высокая результативность и качество работы (качественная и своевременная подготовка отчетной документации, мониторингов, программ)		0-10%
Участие в выполнении важных задач направленное на повышение имиджа учреждения:			
	2.2. Соблюдение этики и служебного поведения (отсутствии конфликтов замечаний жалоб)		0-5%
Инструменты оценки деятельности специалиста по безопасности, специалиста по закупкам, старшего повара, лаборанта			
№ п/п	Критерий – вид деятельности	Индикаторы	%
Сохранение и развитие материально - технических ресурсов			
1	1.1. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов	а) Сопровождение работы сайта (предоставление, информации на сайт)	0-20%
		б) участие в благоустройстве территории	0-6%
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов			
2	2.1. Развитие социально-привлекательного имиджа школы	а) создание и развитие связей с социальными партнерами	0-9%
Деятельность по обеспечению документооборота			
3	3.1. Формирование и внесение изменений	а) создание новых б) внесение изменений	0-9%

	в нормативные и локальные акты		0-6%
	3.2.Документооборот	<p>а) Высокая результативность и качество работы (качественная и своевременная подготовка отчетной документации, мониторингов, программ)</p> <p>б) выполнение работы не входящей в должностные обязанности, по поручению руководителя (подтверждается директором школы)</p> <p>в) отсутствие замечаний режимного характера</p>	<p>0-10%</p> <p>0-3%</p> <p>0-5%</p>