

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения стимулирующего фонда работникам**  
**муниципального казенного учреждения**  
**«Управление образованием»**  
**Шкотовского муниципального района Приморского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального казенного учреждения «Управление образованием» Шкотовского муниципального района Приморского края (далее-Учреждение) в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и определяет основания и порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.2. Стимулирование работников производится из средств стимулирующего фонда Учреждения.

**2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. Работникам Учреждения в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление образованием Шкотовского муниципального района, утвержденного решением Думы Шкотовского муниципального района от 26 ноября 2019 года № 351, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы;

выплаты за наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки.

### **3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

#### ***3.2. Показатель - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.***

Работникам Учреждения производится ежемесячная денежная выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата устанавливается на срок, не превышающий I квартал, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Для категории работников АУП, специалистов, экономистов, бухгалтеров, делопроизводителя и кассира критериями данного показателя являются:

- профессионализм;
- методическое и информационное обеспечение;
- интенсивность.

Для технического персонала критериями данного показателя являются:

- профессионализм;
- интенсивность.

#### ***3.3. Показатель-выплаты за качество выполняемых работ.***

Работникам Учреждения производится ежемесячная денежная выплата за качество выполняемых работ. Для категории работников АУП, специалистов, экономистов, бухгалтеров, делопроизводителя и кассира критериями данного показателя являются:

- выполнение требований действующего законодательства;
- организация документооборота;
- дисциплина труда;
- выслуга лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемая следующим образом:

от 1 до 5 лет – 10 %

от 5 до 10 лет -15%

от 10 до 15 лет- 20%

свыше 15 лет – 30 %

- за наличие отраслевых наград Министерства образования и науки Российской Федерации, государственных наград и ученых степеней в сфере образования, критерий рассчитывается от должностного оклада работника:

работникам, имеющим Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 10%;

работникам, имеющим нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ученую степень кандидата наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 15%;

работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации», ученую степень доктора наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 20%.

Надбавки за наличие званий и выслугу лет рассчитываются, исходя из должностного оклада и не образуют новый должностной оклад.

Для технического персонала критериями данного показателя являются:

- исполнительская дисциплина;
- дисциплина труда;
- выслуга лет при стаже работы в образовательных организациях;
- выплаты за наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки.

Выплаты за классность водителю автомобиля производятся на основании приказа директора и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в размере:

1 класс (категории В, С, Д, Е) – 25 %;

2 класс (категории В, С, Д или В, С, Е) – 10 %.

Выплата за техническое обслуживание автомобиля – 50 %.

#### **3.4. Премии по итогам работы.**

К работникам Учреждения возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год.

Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Премии могут выплачиваться также по следующим основаниям:

к юбилейным датам;

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;

по результатам работы учреждения за определенный период.

Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и не может превышать 200% от оклада по ПКГ.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

#### **4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

4.1 Размеры выплат стимулирующего характера определяются на основании критериев и показателей оценки качества профессиональной деятельности работников, установленных в Учреждении в соответствии с его уставными задачами и в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, для критериев: выслуга лет в образовательном учреждении и наличие отраслевых наград, применяются проценты. Для измерения результативности труда работника, по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.3. Распределение стимулирующих выплат работникам осуществляет Комиссия на основе анализа представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и показателям в Оценочных листах. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право запросить дополнительную информацию у работников в пределах своей компетенции.

4.4. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

4.5. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом, в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.6. Директор Учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.7. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, на основании которого на своём заседании комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Присутствие председателя комиссии является обязательным. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании решения комиссии издается приказ о стимулирующих выплатах. Работникам Учреждения.

4.8. Снижается, либо не производится назначение выплат стимулирующего характера при следующих обстоятельствах:

- а) грубое или неоднократное нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в отчетном периоде;
- б) применение в отношении работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.9. Подсчет баллов производится каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная разделом 3 настоящего Положения. Полученное количество баллов по каждому показателю суммируется и отражается общая сумма баллов, процентная составляющая за выслугу лет и за отраслевые награды исчисляется в процентах и является гарантированной выплатой.

4.10. Работникам, не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера, итоговая сумма баллов устанавливается пропорционально отработанному времени.

4.11. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных работнику баллов.

4.12. Выплата стимулирующего характера работнику Учреждения, устанавливаемая ежеквартально по результатам работы, производится ежемесячно.

4.13. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств Учреждения, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить стимулирующие выплаты, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

## 5. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности

5.1. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности административно- управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер, начальники отделов).

### *Заместитель директора*

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Итогов ые баллы</i>
<b><i>Интенсивность и высокие результаты труда</i></b>				
<b><i>Профессионализм</i></b>	Организация системного мониторинга по курируемым направлениям	(3)		
	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(3)		
	Обеспечение информационной открытости (размещение информации о деятельности учреждения в интернет - источниках, в средствах массовой информации, доклады и др.)	(2)		
<b><i>Методическое и информационное обеспечение</i></b>	Подготовка методической и нормативно-правовой документации (указать перечень документации)	(2)		
<b><i>Интенсивность</i></b>	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(3)		
	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		
<b><i>Итого баллов</i></b>		<b><i>17</i></b>		

<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(0) (1)		
	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность,): - с замечаниями; - без замечаний	(0) (2)		
<b>Дисциплина труда</b>	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b>Итого баллов</b>	<b>8</b>			
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
	<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>			
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>	<b>25</b>			

### **Заместитель директора по административно-хозяйственной работе**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>Само оценка</b>	<b>Итогов ые баллы</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты труда</b>				
<b>Профессионализм</b>	Организация системного мониторинга по курируемым направлениям	(3)		
	Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам хозяйственной деятельности	(2)		
	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(3)		
<b>Методическое и информационное обеспечение</b>	Подготовка нормативно-правовой документации	(2)		
<b>Интенсивность</b>	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(3)		
	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		

<b>Итого баллов</b>		<b>17</b>		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(0) (1)		
	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность,): - с замечаниями; - без замечаний	(0) (2)		
<b>Дисциплина труда</b>	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>8</b>		
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>		<b>25</b>		

**Начальник отдела мониторинга и развития образования**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>Само оценка</b>	<b>Итогов ые баллы</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты труда</b>				
<b>Профессионализм</b>	Организация системного мониторинга по курируемым направлениям	(3)		
	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(2)		
	Обеспечение информационной открытости (размещение информации о деятельности учреждения в интернет - источниках, в средствах массовой информации, доклады и др.)	(3)		
<b>Методическое и информационное обеспечение</b>	Подготовка методической и нормативно-правовой документации (указать перечень документации)	(2)		
<b>Интенсивность</b>	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(3)		
	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		



<b>Итого баллов</b>		<b>17</b>		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(0) (1)		
	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность,): - с замечаниями; - без замечаний	(0) (2)		
<b>Дисциплина труда</b>	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>8</b>		
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>		<b>25</b>		

### **Начальник отдела контрактной службы**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>Само оценка</b>	<b>Итогов ые баллы</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты труда</b>				
<b>Профессионализм</b>	Организация системного мониторинга по курируемым направлениям	(3)		
	Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам заключения договоров и поставок	(2)		
	Обеспечение открытости и прозрачности информации в сфере закупок (размещение информации о закупках в единой информационной системе на сайте Госзакупок) Мониторинг цен на товары, работы и услуги	(3)		
<b>Методическое и информационное обеспечение</b>	Подготовка нормативно-правовой документации (разработка проектов контрактов, гражданско-правовых договоров, протоколов разногласий и др)	(2)		
<b>Интенсивность</b>	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(3)		
	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		

	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>17</b>		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(0) (1)		
	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность): - с замечаниями; - без замечаний	(0) (2)		
<b>Дисциплина труда</b>	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>8</b>		
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>		<b>25</b>		

### **Главный бухгалтер**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>Само оценка</b>	<b>Итогов ые баллы</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты труда</b>				
<b>Профессионализм</b>	Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	(3)		
	Организация системного мониторинга по курируемым направлениям, обеспечение взаимодействия структурных подразделений централизованной бухгалтерии	(2)		
	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(3)		
<b>Методическое и информационное обеспечение</b>	Обеспечение информационной открытости (размещение информации о деятельности учреждения в интернет - источниках, в средствах массовой информации)	(2)		
<b>Интенсивность</b>	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(3)		
	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором	(1-3)		

	(указать вид работ)			
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>17</b>		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(0) (1)		
	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность,): - с замечаниями; - без замечаний	(0) (2)		
<b>Дисциплина труда</b>	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>8</b>		
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>		<b>25</b>		

### **Начальник финансового отдела**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>Само оценка</b>	<b>Итогов ые баллы</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты труда</b>				
<b>Профессионализм</b>	Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	(3)		
	Организация системного мониторинга по курируемым направлениям, обеспечение взаимодействия структурного подразделения централизованной бухгалтерии	(2)		
	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(3)		
<b>Методическое и информационное обеспечение</b>	Обеспечение информационной открытости (размещение информации о деятельности учреждения в интернет - источниках, в средствах массовой информации)	(2)		
<b>Интенсивность</b>	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(3)		

	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>17</b>		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(0) (1)		
	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность,): - с замечаниями; - без замечаний	(0) (2)		
<b>Дисциплина труда</b>	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>8</b>		
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>		<b>25</b>		

### **Начальник экономического отдела**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>Само оценка</b>	<b>Итоговые баллы</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты труда</b>				
<b>Профессионализм</b>	Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам финансово-экономической деятельности	(3)		
	Организация системного мониторинга по курируемым направлениям, обеспечение взаимодействия структурного подразделения централизованной бухгалтерии	(2)		
	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(3)		

<b>Методическое и информационное обеспечение</b>	Обеспечение информационной открытости (размещение информации о деятельности учреждения в интернет - источниках, в средствах массовой информации)	(2)		
<b>Интенсивность</b>	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(3)		
	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>17</b>		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(0) (1)		
	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность,): - с замечаниями; - без замечаний	(0) (2)		
<b>Дисциплина труда</b>	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>8</b>		
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>		<b>25</b>		

5.2. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности специалистов (специалисты, экономисты, бухгалтеры, делопроизводитель, кассир)

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>	<b>Само оценка</b>	<b>Итогов ые баллы</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты труда</b>				
<b>Профессионализм</b>	Своевременное выполнение распоряжений руководителя	(2)		
	Оперативность в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором	(2)		

	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(3)		
	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>11</b>		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
<b>Выполнение требований действующего законодательства</b>	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	(1)		
	Наличие обоснованных жалоб на работу	(-5)		
	Соблюдение требований действующего законодательства	(1)		
<b>Организация документооборота</b>	Уровень исполнения работником своих должностных обязанностей (ответственность, точность, своевременность): - низкий уровень исполнения; - удовлетворительный уровень исполнения; - высокий уровень исполнения	(0) (1) (2)		
	Сроки представления документов, информации, отчетов и др: - с опозданием; - своевременно или с незначительным опозданием без вины исполнителя	(-1) (1)		
<b>Дисциплина труда</b>	Уровень исполнения документов, информации и отчетов, запросов и др (грамотность, точность,): -с замечаниями; - без замечаний	(0) (1)		
	Выполнение норм рабочего времени	(1)		
	Нарушение норм рабочего времени	(-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
<b>Итого баллов</b>		<b>9</b>		
<b>Выплата за выслугу лет</b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b>ВСЕГО</b>		<b>20</b>		

5.3. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности прочего персонала (водитель, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик производственных и служебных помещений)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Итогов ые баллы</i>
<b><i>Интенсивность и высокие результаты труда</i></b>				
<b><i>Профессионализм</i></b>	Своевременное выполнение распоряжений руководителя	(2)		
	Выполнение особо важных и ответственных работ в пределах своей компетенции (указать вид работы)	(1-3)		
<b><i>Интенсивность</i></b>	Выполнение дополнительной работы, не определенной трудовым договором (указать вид работ)	(1-3)		
	Отсутствие пропусков работы по болезни работника	(1)		
<b><i>Итого баллов</i></b>		<b>9</b>		
<b><i>Качество выполняемых работ</i></b>				
<b><i>Исполнительская дисциплина</i></b>	Уровень исполнения работником своих должностных обязанностей: - низкий уровень исполнения; - удовлетворительный уровень исполнения; - высокий уровень исполнения	(0) (1) (2)		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Наличие обоснованных жалоб на работу	(1) (-5)		
<b><i>Дисциплина труда</i></b>	Выполнение норм рабочего времени Нарушение норм рабочего времени	(1) (-1)		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	(1)		
	Соблюдение корпоративной этики	(1)		
<b><i>Итого баллов</i></b>		<b>6</b>		
<b><i>Выплата за выслугу лет</i></b>				
	от 1 до 5 лет	10 %		
	от 5 до 10 лет	15 %		
	от 10 до 15 лет	20%		
	свыше 15 лет	30 %		
<b><i>За наличие звания и знака отличия Министерства образования и науки</i></b>				
	Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10%		
	Нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%		
	Государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%		
<b><i>ВСЕГО</i></b>		<b>15</b>		

## 6. Условия отмены стимулирующих выплат

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств Учреждения, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить стимулирующие выплаты, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МКУ  
«Управление  
образованием» ШМР  
от 27.01.2020г. № 16

**Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам  
МКУ «Управление образованием» ШМР**

Председатель – Тарасенко И.Ю., директор МКУ «Управление образованием» ШМР;

Заместитель председателя – Танеева Г.Н., заместитель директора МКУ «Управление образованием» ШМР;

Секретарь – Дворцова В.А., главный специалист по управлению персоналом МКУ «Управление образованием» ШМР.

Члены комиссии:

Андрюхина Л.А.- главный бухгалтер МКУ «Управление образованием» ШМР;

Голубева Г.А. – начальник контрактного отдела МКУ «Управление образованием» ШМР;

Калугина Н.И. - начальник отдела мониторинга и развития образования МКУ «Управление образованием» ШМР.



