

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя комитета  
образования, науки и молодежной  
политики Волгоградской области

  
/М.А. Тетерук  
« 29 » / 12 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
казенного общеобразовательного  
учреждения «Урюпинская школа»

  
/П.В. Данилов /  
« 29 » / 12 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда  
работников государственного  
казенного общеобразовательного  
учреждения  
«Урюпинская школа»

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы для  
установления выплат стимулирующего характера работников  
государственного казенного общеобразовательного учреждения  
«Урюпинская школа»

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
для педагогических работников

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя	
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>			
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, академические и творческие достижения	1.1.1.1. Положительная динамика (стабильные результаты) освоения общеобразовательных программ АООП (государственных и других программ)	до 100%
		1.1.1.2. Наличие участников, призёров и победителей конкурсов, олимпиад различного уровня	
		1.1.1.3. Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, наличие ведомственных наград	
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, создание областных экспериментальных	1.1.2.1. Наличие публикаций, обобщение и распространение передового педагогического опыта на различном уровне	
1.1.2.2. Разработка мероприятий, творческих, социальных проектов, методических материалов,			

	площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	связанных с уставной деятельностью учреждения	
		1.1.2.3.Участие в инновационной деятельности учреждения	
		1.1.2.4.Участие в разработке общеобразовательных программ АООП и других программ.	
		1.1.2.5.Наличие системы работы по выявлению и развитию индивидуальных способностей детей	
		1.1.2.6.Применение новых эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания детей, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	
		1.1.2.7.Наличие программ, разработанных педагогами и прошедших экспертизу	
		1.1.2.8.Участие в работе ресурсных центров, консультационных центров, психолого-педагогической службы, в реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»	
		1.1.2.9.Организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня	
		1.1.3.За сложность и напряжённость выполняемой работы	
		1.1.3.2.Выполнение работником срочных работ	
	1.1.3.3.Развитие образовательной информационной среды		
<b>1.2.Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1.Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	до 100%	
	1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы		
<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>			
<b>2.1.Надбавка за качество выполняемых работ</b>	2.1.1.За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 50%	
	2.1.2.За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3.За качественную подготовку и проведение		



	мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1. Премии по итогам работы</b>	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За месяц	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностного оклада
<b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
<b>3.3. Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
для медицинских работников**

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя	
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>			
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. за системную работу по снижению соматических заболеваний	до 100%
		1.1.1.2. отсутствие предписаний контролирующих органов	
		1.1.1.3. контроль и обеспечение своевременного прохождения медицинского осмотра	
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. реализация эффективных программ, методик оздоровления обучающихся и профилактики вредных привычек	
		1.1.2.2. организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня	
		1.1.2.3. отсутствие замечаний в работе буфета-раздатка	
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
		1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ	
		1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	
	<b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	
	1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы		
<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>			
<b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 50%	
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		



<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1. Премии по итогам работы</b>	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За месяц	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностного оклада
<b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
<b>3.3. Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для специалистов (начальника планово-экономического отдела, экономиста, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, специалиста по закупкам, секретаря учебной части, программиста)**

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя		
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>				
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Отсутствие предписаний контролирующих органов	до 100%	
		1.1.1.2. Своевременное предоставление текущей и отчетной документации		
		1.1.1.3. Качество подготовки текущей и отчетной документации		
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		1.1.2.2. Развитие информационной среды образовательной организации
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству		1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ
		1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		
<b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	до 100%		
	1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы			
<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>				
<b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 50%		
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках			
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью			

	организации 2.1.3.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1. Премии по итогам работы</b>	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За месяц	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностного оклада
<b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
<b>3.3. Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		



Критерии и целевые показатели для установления выплат стимулирующего характера для работников, относящихся к обслуживающему персоналу (рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщика служебных помещений, дворника, сторожа, гардеробщика, кухонный рабочий, буфетчик, электрик)

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя	
<b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>			
<b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Обеспечение бесперебойной работы учреждения 1.1.1.2. Оперативность устранения аварийных ситуаций 1.1.1.3. Участие в генеральных уборках и текущем ремонте учреждения 1.1.1.4. Подготовка учреждения к новому учебному году	до 100%
	1.1.2. За высокие достижения в работе	1.1.2.1. Инициатива и творческий подход в выполнении обязанностей	
	1.1.3. Сложность и напряженность выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
		1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ	
		1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	
	1.1.3.4. Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения		
<b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	до 100%	
	1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы		
<b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>			
<b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 50%	
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при		



	внутренних и внешних проверках		
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
<b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>			
<b>3.1. Премии по итогам работы</b>	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За месяц	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностного оклада
<b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b>	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
<b>3.3. Единовременная премия</b>	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	3.3.5. В связи с награждением		

Примечание:

- общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в разделах 1 и 2 не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц;
- общий размер премий по итогам работы) за месяц, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год