

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1
имени Героя Советского Союза
Г.В. Пасыкова г. Ардона Республики Северная Осетия-Алания**

Согласовано

Председатель профсоюзной
первичной организации  Р.Х. Лохова

от « 10 » 01. 2025 № 2

ПРИНЯТО

Педагогический совет

от « 10 » 01. 2025 № 4



ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих выплатах педагогическим и иным работникам,
фонд оплаты труда которых формируется за счет средств субсидий,
поступающих из федерального бюджета и бюджета
Республики Северная Осетия - Алания**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах педагогическим и иным работникам, фонд оплаты труда которых формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета и бюджета Республики Северная Осетия-Алания (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение предусматривает принципы установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 30% средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, когда экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств Социального фонда России и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда).

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников и включает в себя: надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг); премиальные выплаты.

1.5. Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований,

предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Учреждения.

1.6. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности работников.

1.7. Надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливаются работникам Учреждения два раза в год по результатам работы за соответствующий период (полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - июне, по итогам работы во втором полугодии в августе - декабре.

1.8. Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

1.9 В пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных Учреждение от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При премировании работников учитываются:

- 1) результаты государственной итоговой аттестации;
- 2) результаты всероссийских проверочных работ;
- 3) результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников;
- 4) результативность участия обучающихся в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, мероприятиях, перечень которых установлен, приказом Министерства просвещения Российской Федерации Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- 5) результативность участия в командных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания, кубок Главы Республики Северная Осетия-Алания, «Зарница»);
- 6) результативность участия в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс»;
- 7) эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений;
- 8) преподавание в предпрофильных и предпрофессиональных классах;
- 9) результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;

- 10) объективность оценки качества образования;
- 11) высокий процент посещаемости в дошкольных группах;
- 12) результативность участия в конкурсах профессионального мастерства;
- 13) высокие результаты внешних мониторингов;
- 14) прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций;
- 15) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- 16) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных проектах и программах;
- 17) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА И РАСЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

2.2. При определении персонального размера стимулирующих выплат стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на две части:

1 часть - фиксированные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда;

2 часть - стимулирующие выплаты по критериям, рассчитываемые из стоимости одного балла.

2.3. Сумма II части стимулирующих выплат формируется из общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда за минусом суммы фиксированных выплат и распределяется на следующие части с соответствующими долями:

фонд стимулирующих надбавок педагогическим работникам - не менее 80 процентов;

фонд стимулирующих надбавок административно-управленческому персоналу (заместители руководителя образовательного учреждения, главный бухгалтер) - не более 20 процентов;

2.4. Размер стимулирующих выплат каждому работнику, претендующему на них, определяется следующим образом:

1) производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период (мониторинг проводится экспертной комиссией);

2) суммируются баллы, полученные всеми претендентами (отдельно по педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу (заместители руководителя образовательного учреждения, главный бухгалтер), учебно-вспомогательному персоналу;

3) каждый фонд стимулирующих надбавок делится на соответствующую сумму баллов (по педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу), в результате выводится денежный вес (в рублях) одного балла соответствующего фонда;

4) денежный вес балла соответствующего фонда стимулирующих надбавок умножается на сумму баллов претендента, и определяется его размер стимулирующих выплат.

Ежемесячные фиксированные выплаты осуществляются следующим категориям работников (в зависимости от фонда стимулирующих надбавок) на основании приказа руководителя Учреждения:

специалист по эксплуатации беспилотных авиационных систем - 2000 рублей;

ответственный за организацию обучения детей с ограниченными возможностями здоровья - 2000 рублей;

ответственный за обеспечение сопровождения ребёнка-инвалида - 2000 рублей;

ответственный за ведение кадровой документации - 3000 рублей;

ответственный за заведование предметной кафедрой или предметной (цикловой) комиссией Учреждения - 1000 рублей;

за выполнение функций администратора официального сайта Учреждения - 2000 рублей;

администрирование системы «Дневник.Ру» - 2000 рублей;

за выполнение функций секретаря педагогического совета Учреждения - 1000 рублей;

за выполнения функций специалиста по безопасности - 1000 рублей;

за выполнение функций делопроизводителя/архивариуса - 3000 рублей;

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Учреждения, для установления стимулирующих выплат является его личное обращение (заявление) или представление администрации Учреждения.

3.2. Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются:

- единая процедура и система оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Работник Учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее — претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное

количество баллов.

Экспертная комиссия, утвержденная приказом руководителя Учреждения, рассматривает материалы самоанализа деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или об отказе в рассмотрении материалов.

На основании представленных материалов экспертная комиссия составляет оценочный лист претендента, выставляет по каждому критерию баллы и утверждает его на своем заседании.

Претендент на получение стимулирующей части выплаты с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленного порядка мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Учреждения.

Управляющий совет заслушивает доклад руководителя Учреждения, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает сводный оценочный лист.

Основанием для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

Приложение

Директору МБОУ СОШ № 1
имени Героя Советского Союза
Г.В.Пасынкова г.Ардона
Т.М.Бацовой

(Ф.И.О. должность)

З А Я В Л Е Н И Е.

Прошу Вас включить меня в список претендентов на стимулирующие выплаты педагогическим и иным работникам, фонд оплаты труда которых формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета и бюджета Республики Северная Осетия - Алания

дата

подпись

Приложение
к Положению о стимулирующих выплатах
педагогическим и иным работникам, фонд оплаты труда
которых формируется за счет средств субсидий,
поступающих из федерального бюджета и
бюджета Республики Северная Осетия - Алания

**Критерии и показатели для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам по
должности «Учитель»**

№	Показатели	Расчет показателя	Шкала в баллах	Баллы
1.	Доля обучающихся, годовые отметки которых соответствуют результатам внешних оценочных процедур (ВПР, региональные мониторинги, ГИА)	Количество обучающихся, годовые отметки которых соответствуют результатам внешних оценочных процедур (ВПР, региональные мониторинги, ГИА) / от общего количества обучающихся по предмету у данного педагога <i>*показатель не учитывается, если присутствовало менее 75% учеников</i>	3 балла за каждый предмет (мониторинг)	
2.	Количество выпускников, набравших на ЕГЭ по предмету от 55 до 77 баллов	Фактическое значение	0,6 балла за каждого обучающегося	
3.	Количество выпускников, набравших на ЕГЭ по предмету от 78 и более баллов	Фактическое значение <i>* баллы по физике, географии и информатике умножаются на 3, по профильной математике - на 2.</i>	2 балла за каждого обучающегося	
4.	Доля обучающихся профильных классов (классов с углубленным изучением отдельных предметов), набравших по профильным предметам при прохождении ЕГЭ не ниже 60 баллов	Доля обучающихся профильных классов (классов с углубленным изучением отдельных предметов) / к общей численности обучающихся профильных классов (классов с углубленным изучением отдельных предметов)	свыше 81 % - 5 баллов	
5.	Количество обучающихся с итоговой отметкой «2», для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут	Фактическое количество	3 балла за каждого	
6.	Работа педагога в качестве эксперта ВПР, НИКО, ВсОШ, олимпиад, включенных в перечень олимпиад школьников и их уровней, ежегодно утверждаемых Минобрнауки РФ по согласованию с Минпросвещения РФ, итоговое сочинение, итоговое собеседование, мониторинг профкомпетенций и др.)	Фактическое значение (данный показатель рассматривается при отсутствии замечаний)	Всероссийский (очно) - 4 балла. Республиканский - 3 балла Муниципальный - 2 балла <i>* не более 10 баллов</i>	
7.	Участие в качестве члена жюри, эксперта, судьи, рабочей группы и т.п. в работе жюри, комиссий, экспертных советов.	Фактическое значение (данный показатель рассматривается при отсутствии замечаний)	Всеросс.(очно) - 4 балла Респуб. - 2 балла. Муниц. - 1 балл <i>* не более 10 баллов</i>	
8.	Участие педагога в региональном мониторинге профессиональных компетенций (без представления результатов)	Факт участия	4 балла	

9.	Результативность участия педагога в региональном мониторинге профессиональных компетенций (с подтверждающим документом)	Фактическое значение	от 60 б. до 80 б. (выс.уровень) – 5баллов, от 81 б. до 99 б. (экспер.ур.) – 14 баллов 100 б.- 20 баллов	
10.	Участие педагога в диагностике методического актива на федеральных площадках в рамках федеральных проектов (<i>информация запрашивается в СОРИПКРО</i>)	Фактическое значение	4 балла	
11.	Участие в работе методических объединений, педагогических советов образовательной организации, школьного, муниципального или регионального и федерального уровней в качестве модераторов, руководителей, спикеров	Факт участия	Школьный - 2 балла. Муниц.- 3 балла. Регион. - 4 балла, Федер.-5 баллов (очно) <i>* не более 9 баллов</i>	
12.	Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, в виде наставничества	Факт участия	3 балла	
13.	Проведение мастер-классов, открытых уроков и выступлений на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации	Факт участия	Школьный уровень - 1 балла, муницип.ур - 3 балла, регион.ур- 4 балла, федер. -5 баллов (очно)* <i>не более 9 баллов</i>	
14.	Наличие победителей/ призеров Всероссийской олимпиады школьников (на школьном этапе баллы присваиваются только за победителей)	Фактическое значение	Школьный этап- 1 балл Муниц.этап - 3 балла, Регион.этап-10 баллов, Заключит.этап. – 30 баллов	
15.	Наличие победителей, призеров и лауреатов конкурсов, смотров, выставок, спортивных соревнований, конференций и др. <i>*учитываются только мероприятия, которые проводятся на безвозмездной основе для детей</i>	Фактическое значение	Всерос. (очно) - 6 б. Респуб.- 4 балла. Муниц. - 2 балла Школьный - 1 балл	
16.	Наличие победителей, призеров и лауреатов олимпиад, включенных в перечень олимпиад школьников и их уровней, ежегодно утверждаемых Минобрнауки РФ по согласованию с Минпросвещения РФ	Фактическое значение	Заключительный этап (очный): победитель - 10 б., призер - 7 баллов. (за каждого об-ся) Дистанционные мероприятия - 0,3балла (за каждого)	

17.	Количество обучающихся, вовлеченных учителем (классным руководителем) в мероприятия	Факт участия	Участие в сменах - 1 балл за каждого об-ся;	
	федерального образовательного центра «Сириус», регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов «Вершина»		участие в мер-ях 0,1 балл за каждого об-ся.	
18.	Количество участников регионального этапа чемпионата «Профессионалы»	Факт участия	1 балл за каждого обучающегося	
19.	Количество участников регионального этапа чемпионата «Абилимпикс»	Факт участия	1 балла за каждого обучающегося	
20.	Наличие призеров и победителей регионального /федерального этапа «Профессионалы»; «Абилимпикс»	Фактическое значение	Регион.- 10 баллов. Федер. - 20 баллов	
21.	Количество обучающихся, имеющих значок ГТО	Факт участия <i>*критерий засчитывается учителям физической культуры</i>	0,2 балла за каждого об-ся	
22.	Ведение электронной базы данных «ДНЕВНИК.RU»	1. Своевременная выдача д/з	от 80% до 89% - 1 балл от 90%-до 100% - 2 балла;	
		2. Наполняемость	от 50% до 79% - 1 балл от 80% до 100 % -2 балла	
		3. Вовлеченность родителей	от 30% до 59% - 1 балл от 60% до 100 % -2 балла	
23.	Работа педагогов в ИКОП «Сферум» (информационно-коммуникационная образовательная платформа)	Активность педагога	4 балла	

Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителю директора по учебной работе

№	Критерии	Показатели	Максимальный балл	Само оценка
1	Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	10	
		1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные срезные контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.)	10	
		1.3. Эффективное использование системы оценки качества подготовки обучающихся по курируемым предметам.	10	
		1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	15	
		1.5. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ОГЭ в 9 классе	15	
		1.6. Качественные результаты итоговой аттестации учащихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся – на «4» и «5»)	10	
		1.7. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	10	
		1.8. Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения	10	
		1.9. Эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников)	10	
		1.10. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в курируемых классах	10	
		1.11. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	10	
		1.12. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся	10	
2	Общение и инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской	2.1. Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	10	
		2.2. Инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	10	
		2.3. Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	10	
3	Использование - ание - коммуника тивных технологий	3.1. Эффективное ведение электронного документооборота.	10	
		3.2. Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов	10	
4	Управленческая деятельность, работа с кадрами	4.1. Высокий уровень организации аттестации педагогов школы.	10	
		4.2. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др.)	10	
		4.3. Качественная организация дежурства по школе (четкое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	10	
		4.4. Организация учета детей по микрорайону	10	
		4.5. Качественная организация и контроль питания обучающихся	10	
		4.6. Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	10	
		4.7. За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	10	
		Итого	250	

Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителю директора по воспитательной работе

Критерии для расчёта стимулирующих выплат заместителю директора по воспитательной работе				
№	Критерии	Показатели	Максимальный балл	Само оценка
1	Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступности образования	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	10	
		1.2. Эффективное использование системы оценки качества подготовки обучающихся по курируемым предметам.	10	
		1.3. Качественные результаты итоговой аттестации обучающихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся – на «4» и «5»)	10	
		1.4.Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	10	
		1.5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления)	10	
		1.6. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	10	
		1.7. Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения	10	
		1.8. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в курируемых классах	10	
		1.9. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	10	
		1.10. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	10	
		1.11. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся	5	
		1.12. Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов)	10	
		1.13. Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 85 %)	10	
2	Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе	2.1.Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	10	
		2.2.Инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	10	
		2.3.Результативное участие за работу в составе проектного офиса муниципального района	20	
		2.4.Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	10	
3	Использование информации онов-коммуникативных технологий	3.1.Эффективное ведение электронного документооборота.	5	
		3.2.Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов	10	
4	Управленческая деятельность, работа с кадрами	4.1.Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы	10	
		4.2.Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	10	
		4.3.Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	10	
		4.4.За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	10	
Итого			230	

Критерии для стимулирующих выплат заместителю директора по административно – хозяйственной работе

	Показатели	Максимальный балл	Самооценка
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5	
2.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ, на поставку товаров	3	
3.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3	
4.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно - гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	5	
5.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	3	
6.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений хозяйственного инвентаря	3	
7.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло-и водопотребления и т.д	5	
8.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	3	
9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручении не предусмотренных должностными обязанностями	3	
10.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	3	
11.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	3	
12.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных	3	
13.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	3	
14.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	5	
Итого		50	

Критерии для расчёта стимулирующих выплат главному бухгалтеру

№	Показатели	Максимальный балл	Самооценка
1	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	20	
2	Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета	20	
3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды, заработной плате.	20	
4	Правильное и своевременное составление работы на портале bas.gov.ru	20	
5	Работа на портале goszakupki.ru	20	
6	Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление балансов, налоговой и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы.	20	
7	Строгое соблюдение финансовой и кассовой дисциплины.	20	
8	Отсутствие жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики.	20	
9	Эффективность и интенсивность труда	20	
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта	20	
10	за работу на портале bas.gov.ru		
11	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20	
	Итого	220	

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Г.В. ПАСЫНКОВА г. АРДОНА

ПРИКАЗ

10 января 2025г.

№ 1/3- Д

Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах педагогическим работникам, фонд оплаты труда которых формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета и бюджета РСО-Алания

На основании протокола педагогического совета № 4 от 10.01.2025г.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам, фонд оплаты труда которых формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета и бюджета РСО-Алания.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 10.01.2025г.
3. Агузаровой Л.М., техническому специалисту, опубликовать Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам, фонд оплаты труда которых формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета и бюджета РСО-Алания на сайте школы.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

В дело 01-10

Директор:



Т.М.Бацоева