«Утверждаю»
Директор МБОУ ООШ с.Сухотского
_____ Тажедут Ф.З.
29.01 2020г.

«Согласовано»
Председатель профкома
_____ Шогенова М.Х.
29.01 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – основная общеобразовательная школа имени Н.И.Сулимовас.Сухотского

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа с.Сухотского (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания №461 от 24 декабря 2019г. «Об оплате труда работников организаций подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания»

Постановлением Главы Администрации местного самоуправления Моздокского района № 10-Ф от 27 декабря 2019 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Моздокского района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ООШ с. Сухотского Моздокского района .

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

1.4. Стимулирование работников Учреждения производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. (п 9.5 Положения об оплате труда).

1.5. Основаниями для стимулирования работников Учреждения являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы производятся ежемесячно.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Фонд стимулирования Учреждения состоит из фонда стимулирующих выплат по критериям и надбавок за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2. Размеры ежемесячных стимулирующих надбавок, определяются решением Управляющего совета. Работники общеобразовательного учреждения, включая заместителей директора, могут претендовать на стимулирующие надбавки только по основной должности.

2.3. Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются: единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных; соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

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

2.5. Работник Учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат

(далее – Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат.

2.6. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора Учреждения, рассматривает материалы по самоанализу 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 отказе.

2.7. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.8. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Учреждения.

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

2.10. Управляющий совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

2.11. На основании решения Управляющего Совета директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения по результатам их профессиональной деятельности.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат производится ежемесячно.

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные претендентами;
- стимулирующая часть фонда делится на общую сумме, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

3.3. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

4.Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

4.1. Управляющий совет по согласованию с директором школы может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

-получения работником дисциплинарного взыскания, как до назначения стимулирующих выплат, так и во время их получения;

-ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

5. Экономия фонда оплаты труда

5.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенная на стимулирующую часть, распределяется сотрудникам школы в соответствии с действующими на данный момент баллами, набранными в процессе мониторинга профессиональной деятельности, либо по согласованию с Управляющим советом в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Порядок и условия премирования

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствие с локальными актами Организаций и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг); премии.

6.2. Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

6.3. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Организации по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

6.4. Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждается руководителем Организации на основании примерных критериев и показателей деятельности работников утвержденных приказом Министерства.

6.5. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организаций на определенный срок (месяц) по результатам за соответствующий период (месяц) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

6.6. В пределах экономии фонда заработной платы и за счет средств, полученных Организацией от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Организации за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие) на основании действующего положения о премировании и локального акта Организации.

6.7. При премировании работников могут учитываться:

1) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
2) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
3) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
4) проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

6.8. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

6.9. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

7. Порядок и срок действия положения

7.1. Положение согласовывается с трудовым коллективом и Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом директора.

7.2. Утвержденное положение действует в течение финансового года.

Показатели оценки качества и результативности деятельности педагога[1]

№ п/п	Показатели	Расчет показателя	Шкала в баллах	январь		февраль		март		апрель		май		июнь	
				Уч.-ль	Экс.-т	Уч.-ль	Экс.-т	Уч.-ль	Экс.-т	Уч.-ль	Экс.-т	Уч.-ль	Экс.-т	Уч.-ль	Экс.-т
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 **показатель не считается, если присутствовало менее 75% учеников*	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 **баллы по физике, географии и информатике умножаются на три, по профильной математике – на 2.*	1 балл за каждого обучающегося												
4.	Доля обучающихся профильных классов (классов с углубленным изучением	Доля обучающихся профильных классов (классов с углубленным	свыше 81 % - 5 баллов												

[1]Баллы детей с ОВЗ и инвалидностью (при наличии справки) умножаются на коэффициент 3

	отдельных предметов), набравших по профильным предметам при прохождении ЕГЭ не ниже 60 баллов	изучением отдельных предметов)/ к общей численности обучающихся профильных классов (классов с углубленным изучением отдельных предметов)													
5.	Доля обучающихся, в отношении которых проводилась оценка функциональной грамотности на федеральном/региональном уровнях, от общего количества обучающихся	Количество обучающихся, в отношении которых проводилась оценка функциональной грамотности, от общего количества обучающихся по предмету у данного педагога **показатель не считается, если присутствовало менее 75% учеников*	свыше 80 % - 5 баллов												
6.	Доля обучающихся, преодолевших границу порогового уровня по читательской грамотности, от общего количества обучающихся, в отношении которых проводилась оценка (в случае, если школа не попала в число школ с необъективными результатами)	Количество обучающихся, в отношении которых проводилась оценка функциональной грамотности, от общего количества обучающихся по предмету у данного педагога **показатель не считается, если присутствовало менее 75% учеников*	свыше 80 % - 5 баллов												
7.	Доля обучающихся, преодолевших	Количество обучающихся, преодолевших	свыше 80 % - 5 баллов												

	границу порогового уровня по математической грамотности, от общего количества обучающихся, в отношении которых проводилась оценка	границу порогового уровня по математическо й грамотности, от общего количества обучающихся по предмету у данного педагога, в отношении которых проводилась оценка **показатель не считается, если присутствова ло менее 75% учеников*													
8.	Доля обучающихся, преодолевших границу порогового уровня по естественно-научной грамотности, от общего количества обучающихся, в отношении которых проводилась оценка	Количество обучающихся, преодолевших границу порогового уровня по естественно-научной грамотности, от общего количества обучающихся, в отношении которых проводилась оценка по предмету у данного педагога **показатель не считается, если присутствова ло менее 75% учеников*	свыше 80 % - 5 баллов												
9.	Количество обучающихся с итоговой отметкой «2», для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут	Фактическое количество **критерий учитывается и для классного руководителя*	3 балла за каждого												
10	Доля выпускников 9,11	Доля выпускников	до 30% - 3 балла,												

	классов, выбирающих на государственной итоговой аттестации из числа предметов по выбору предмет педагога (кроме русского языка и математики базовой)	9, 11 классов, выбирающих на государственной итоговой аттестации из числа предметов по выбору предмет педагога **баллы по физике, географии и информатике умножаются на три, по профильной математике – на 2.*	от 31 % до 60 % - 5 баллов, от 61 % до 80 % - 7 баллов, свыше 81 % - 13 баллов В малокомплектных школах (менее 100 чел.):за каждого обучающегося 2 балла												
11	Работа педагога в качестве эксперта, организатора, члена ГЭК, руководителя ППЭ, технического специалиста при проведении оценочных процедур (ОГЭ, ЕГЭ, 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 **по критерию 11 не более 10 баллов*												
12	Участие в качестве члена жюри, эксперта, судьи, рабочей	Фактическое значение (данный показатель	Всероссийский (очно) – 4 балла, Республика												

	группы и т.п. в работе жюри, комиссий, экспертных советов.	рассматривается при отсутствии замечаний)	нский – 2 балла, Муниципальный – 1 балл												
13	Участие педагога в региональном мониторинге профессиональных компетенций (без представления результатов)	Факт участия	4 балла												
14	Результативность участия педагога в региональном мониторинге профессиональных компетенций (с подтверждающим документом)	Фактическое значение	от 60 баллов до 80 баллов (высокий уровень) - 5 баллов, от 81 балла до 99 баллов (экспертный уровень) – 14 баллов, 100 баллов – 20 баллов												
15	Участие педагога в диагностике методического актива на федеральных площадках в рамках федеральных проектов *(информация запрашивается в РИПКРО)*	Фактическое значение	4 балла												
16	Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации, школьного, муниципального или регионального и федерального уровней в качестве	Факт участия	Школьный - 2 балла, Муниципальный - 3 балла, Региональный - 4 балла, Федеральный -5 баллов (очно) **по критерию*												

	модераторов, руководителей, спикеров		*16 не более 9 баллов*												
17	Проведение мастер-классов, уроков и выступлений на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации	Факт участия	Школьный - 2 балла, муниципальный - 3 балла, региональный - 4 балла, федеральный -5 баллов (очно) **по критерию 17 не более 9 баллов*												
18	Участие в конкурсах профессионального мастерства, организатором которых является Министерство просвещения РФ, «WorldSkills Russia» (Молодые профессионалы), Министерство образования и науки РСО-А, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования	Факт участия	Школьный - 2 балла, Муниципальный - 3 балла, Региональный - 5 баллов, Федеральный - 7 баллов **по критерию 17 не более 9 баллов*												
19	Результат участия (призер/победитель) в конкурсах профессионального мастерства, организатором которых является Министерство просвещения РФ, «WorldSkills Russia» (Молодые профессионалы), Министерство образования и науки РСО-А, органы местного		Школьный - 3 балла, Муниципальный - 5 балла, Региональный - 7 баллов, Федеральный - 10 баллов **по критерию 17 не более 10 баллов*												

	самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования														
20	Наличие победителей/ призеров Всероссийской олимпиады школьников (на школьном этапе баллы присваиваются только за победителей)	Фактическое значение	Всероссийский – 20 баллов, Республиканский – 10 баллов, Муниципальный – 5 баллов, Школьный – 1 балл (за каждого обучающегося)												
21	Наличие победителей, призеров и лауреатов конкурсов, смотров, выставок, спортивных соревнований, конференций и др. **учитываются только мероприятия, которые проводятся бесплатно для детей*	Фактическое значение	Всероссийский (очно) – 6 баллов, Республиканский – 4 балла, Муниципальный – 2 балла Школьный – 1 балл Дистанционные мероприятия – 0,2 балла (за каждого обучающегося)												
22	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 - 7 баллов, призер - 5 баллов. (за каждого обучающегося)												
23	Количество	Факт участия	Участие в												

	обучающихся, вовлеченных учителем (классным руководителем) в мероприятия федерального образовательного центра «Сириус», регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов «Вершина»		сменах - 1 балл за каждого обучающегося; участие в мероприятиях – 0,1 балл за каждого обучающегося.												
24	Количество обучающихся, участвующих в движении детей и молодежи (в том числе РДШ, Юнармия)	Фактическое значение	0,1 балл за каждого обучающегося												
25	Доля обучающихся, охваченных дополнительными и общеобразовательными программами, реализуемыми учителем, в соответствии с их запросами	Количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами, реализуемыми учителем/от общего количества обучаемых учителем детей	от 31 до 60 % - 2 балла, от 61 до 80 % - 3 балла, свыше 81 % - 5 баллов												
26	Количество обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения «Молодые профессионалы»	Факт участия	1 балл за каждого обучающегося												
27	Количество обучающихся 6-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч.	Факт участия	0,2 балла за каждого обучающегося												

	выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»														
28	Количество обучающихся 6-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Проектория»	Факт участия	0,1 балл за каждого обучающегося												
29	Количество участников регионального этапа чемпионата «Абилимпикс»	Факт участия	3 балла за каждого обучающегося												
30	Наличие призеров и победителей регионального /федерального этапа «Абилимпикс»	Фактическое значение	Региональный - 10 баллов, Федеральный - 20 баллов												
31	Исполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря	Фактическое значение	3 балла												
32	Работа в пришкольном лагере	Фактическое значение	2 балла												
33.	Количество обучающихся, имеющих значок ГТО	Факт участия **критерий считается учителем физ-ры и классным руководителем*	0,2 балла за каждого обучающегося												
34.	Работа педагога по основным адаптированным программам	Сведения о результатах освоения обучающимися адаптированных программ	При положительной динамике результатов – 3 балла												
35.	Доля учеников от общего числа обучающихся педагога, активно использующих сервисы	Число обучающихся, активно использующих сервисы и ресурсы	0т 40% до 60% - 1 балл, 0т 61% до 80% - 2 балла,												

	федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды при реализации программ общего образования	федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды при реализации программ общего образования (по данным ЦОК, РЭШ)	свыше 81% балла - 3 балла												
36	Проведение уроков технологии на базе колледжей (для классного руководителя/учителя технологии)		3 балла												
37	Расширение сферы деятельности		5 баллов												

_____

На усмотрение учредителя могут быть установлены коэффициенты для малокомплектных, горных и школ с численностью до 300 человек.

Для школ имеющих статус интерната, коррекционных школ, учредителем могут быть установлены иные критерии оценки результативности.

Для школ, в которых нет 9-11 классов учредителем могут быть установлены иные критерии. Стимулирующие выплаты заместителейдиректоров устанавливаются в размере 70-90 % от стимулирующих выплат директора школы.

Приложение 1
к приказу МБОУ ООШ с.Сухотского
от 31.01.2023г. № 25/1

Критерии
оценки интенсивности и высоких результатов работы
заместителей руководителя МБОУ ООШ с.Сухотского

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов
Заместители руководителя по УВР и ВР		
1	Соответствие внутренней оценки общеобразовательной организации внешней оценке (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги, ВПР, НИКО, ЕГЭ,ОГЭ и т.д.)	5
2	Результативность участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	Муниципальный уровень – 10 баллов Республиканский уровень – 20 баллов
3	Качественная организация работы по подготовке к ГИА	3
4	Качественные результаты по итоговым мониторингам аттестации обучающихся по курируемым направлениям (не менее 50% обучающихся, получивших оценки «4» и «5»)	3
5	Результативность участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, учебных и социальных проектах (муниципального, республиканского, всероссийского уровня, Юнармия, эколята, волонтерство, ЮИД и др.) по курируемым направлениям	По 1 баллу за каждое, но не более 10 баллов
6	Качественная организация методической работы, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий по курируемым направлениям	Не более 3 (по факту)
7	Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся	3 (учитываются по факту)
8	Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов, сетевое взаимодействие)	3
9	Достижение показателя 75% охвата обучающихся дополнительным образованием в школе (на основании официальных данных сайта ПФДО)	3
10	Эффективная организация аттестации педагогов школы на присвоение первой и высшей категории	Не более 5 баллов (учитывается

		по факту, подтверждается приказом)
11	Качественная организация работы по вовлечению обучающихся в детские общественные организации.	3
12	Выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями	По 1 баллу за каждое поручение, но не более 3 баллов (оценивается руководителем)
	Итого (максимально допустимое количество баллов)	64
Главный бухгалтер		
11	Отсутствие замечаний (Управление образования, Управление финансов, Министерство образования, Контрольно-счетная палата, Федеральная налоговая служба, Прокуратура и др.) по ведению бухгалтерского и налогового учета.	3
22	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	2
33	Выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями (работа экономиста, работа с архивом, генерация электронно-цифровой подписи, программное обеспечение 1С , выполнение разовых особо важных поручений)	до 10 (оценивается руководителем)
	Итого (максимально допустимое количество баллов)	15

Приложение 2
к приказу МБОУ ООШ с.Сухотского
от 31.01.2023г. № 25/1

Критерии и показатели для расчета стимулирующих выплат Педагогу-библиотекарю

№	Критерии	Количество баллов	Количество баллов самооценка	Оценка администрации школы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2		
2.	Участие педагога-библиотекаря в мероприятия различного уровня	Не более 10		
3.	Расширение зоны облуживания, увеличение объема работы (программное обеспечение, обработка статистических отчетов)	3		
4.	Итого (максимально допустимое количество баллов):	15		

Приложение 3
к приказу МБОУ ООШ с.Сухотского
от 31.01.2023г. № 25/1

Критерии и показатели для расчета стимулирующих выплат за качество и результативность труда Педагогу-психологу

№	Критерии	Количество баллов	Количество баллов самооценка	Оценка администрации школы
1.	Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики	3		
2.	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися.(районный психологический центр)	3		
3.	Участие в общешкольных и классных родительских собраний	2		
4.	Работа по профилактике вредных привычек среди учащихся, участие в мероприятиях различного уровня	Не более 5 баллов		
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями	2		
6.	Итого (максимально допустимое количество баллов):	15		

Приложение 4
к приказу МБОУ ООШ с.Сухотского
от 31.01.2023г. № 25/1

Критерии для расчета стимулирующих выплат работникам.
Критерии и показатели для расчета стимулирующих выплат
за качество и результативность труда
Секретаря-делопроизводителя

№	Критерии	Количество баллов	Количество баллов самооценка	Оценка администрации школы
1.	Системность и качество ведения документооборота	2		
2.	Администрирование АИС, ФИС ФРДО, ведение электронных трудовых книжек	5		
3.	Обеспечение защиты персональных данных сотрудников, обучающихся и их родителей	5		
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3		
5.	Итого (максимально допустимое количество баллов) :	15		

Приложение 5
к приказу МБОУ ООШ с.Сухотского
от 31.01.2023г. № 25/1

Критерии
оценки интенсивности и высоких результатов работы
бухгалтера муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Моздокского района

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов
1	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	2
2	Выполнение работы не предусмотренной должностными обязанностями (работа экономиста, работа с архивом, генерация электронно-цифровой подписи, программное обеспечение 1С , выполнение разовых особо важных поручений)	до 5 (оценивается руководителем)
	Итого (максимально допустимое количество баллов)	7

	В экспертную комиссию по установлению надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) МБОУ ООШ с.Сухотского _____ Ф.И.О. _____ должность

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу включить мою кандидатуру в состав претендентов на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) МБОУ ООШ с.Сухотского.

Информация о выполнении показателей эффективности работы МБОУ ООШ с. Сухотского по установленной форме прилагается.

С Положением о стимулировании труда работников МБОУ ООШ с. Сухотского ознакомлен.

«____»_____ 201__ г. _____/ /

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 181713744333387461230331213761435072100037620602

Владелец Тажедут Фарида Залимхановна

Действителен С 11.09.2024 по 11.09.2025