

РАССМОТРЕНО:  
на общем собрании  
трудового коллектива  
Председатель Горохов К.В.  
Протокол № 1 от 30.08.2019г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАОУ «СШ № 35»  
С.А.Лифер  
Приказ № 186-ОД от 02.09.2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**  
**РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ г. ХАБАРОВСКА «СРЕДНЯЯ**  
**ШКОЛА № 35»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий порядок разработан в соответствии с постановлением администрации города Хабаровска от 13 октября 2016 г. № 3595 "Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета"( С изменениями и дополнениями от 30.12.2016 № 4695, от 23.08.2019 № 2805)., в целях повышения эффективности и результативности труда работников МАОУ «СШ № 35».

1.2. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в **приложение № 1**.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, приведены в **(Приложение №2)**.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и

качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

1.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Хабаровска (**Приложение 3**).

Надбавка за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в абсолютном размере, в баллах и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с показателями. Критерии и показатели для установления

стимулирующих выплат приведены в настоящем Положении (**Приложение № 4**)

1.10. Вознаграждение работникам не выплачивается:

- за период временной нетрудоспособности;
- за отпуск без сохранения содержания;
- за отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- за разглашение персональных данных;
- за использование в неслужебных целях служебной информации и имущества МАОУ «СШ № 35».

Максимальный размер выплат не ограничен.

1.11. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производится в пределах средств, направленных на оплату труда. Размеры премий максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от выполнения особо важных и срочных работ (**приложение №5**)

**Размеры  
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за  
квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания  
"заслуженный", "народный"**

**в процентах**

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители, заместители руководителей
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

**Перечень  
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом  
имеющейся квалификационной категории**

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший

	педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы иску есть, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

профессионального образования	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника



**ПОРЯДОК  
НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ  
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Г. ХАБАРОВСКА «СРЕДНЯЯ  
ШКОЛА № 35»**

**1. Общие положения**

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам МАОУ «СШ № 35» города Хабаровска (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 30%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 25%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20%;
- свыше 5 лет - 35%

1.1.4. Другим работникам учреждения при стаже работы:

- до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета.

## **2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки**

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- краевом государственном бюджетном учреждении "Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении "Центр развития образования";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.)

- иные периоды работы, опыт и знание по которым необходимы для выполнения

обязанностей по занимаемой должности. Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

### **3. Порядок установления надбавки за выслугу лет**

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

### **4. Порядок начисления и выплаты надбавки**

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата вновь назначенной или измененной надбавки производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

### **5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки**

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников МАОУ «СШ № 35» возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 4

Критерии для установления стимулирующих выплат работникам МАОУ «СП № 35»

Направления	Показатели	Методы измерения, оценки	Периодичность оценивания	Вес критерия (процентах %)	Категория работников
<b>1. Стимулирующие выплаты за работу категории «Заместитель руководителя»</b>					
1.1. Внутреннее организационное взаимодействие, исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документация, своевременное и ответственное выполнение распорядительных документов	подачи отчетности	ежемесячно	50%	Заместитель директора по УВР, ВР, АХЧ
1.2. Выполнение плановых показателей качества образовательных и воспитательных услуг	Наличие участников, призеров, победителей олимпиад, конкурсов, конференций	мониторинг результативности участия	ежемесячно	50%	Заместитель директора по УВР, ВР
1.3. Выполнение плановых показателей по сохранению здоровья учащихся	Выполнение плановых показателей по охвату горячим питанием школьников Использование здоровьесберегающих технологий; отсутствие детского травматизма, в том числе и дорожно-транспортного Положительная динамика или сохранение на уровне предыдущего года) показателя «Доля детей первой и второй групп здоровья в общей численности обучающихся в школе	мониторинг динамики динамики обучающихся в школе	ежемесячно	20%	Заместитель директора по УВР, ВР, АХЧ
1.4. Соответствие деятельности	Отсутствие прецедентов со стороны надзорных органов в части	оценка руководителя	ежемесячно		Заместитель директора по УВР,

школы требованиям законодательства в сфере образования	нарушения законодательства деятельности школы				30%	ВР, АХЧ
1.5. Обеспечение эффективности легитимности деятельности образовательного учреждения при работе с информационными системами	Выполнения показателя «Информационная открытость»: наличие на официальном сайте и bus.gov; актуализированной информации, соответствующей требованиям законодательства: выполнение показателей качества и доступности мониторинга качества и доступности предоставления в электронной форме муниципальных услуг; представление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости; представление информации об образовательных программах и учебных планах, рабочих программах учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), годовых календарных учебных графиков; Зачисление в учреждение	мониторинг по итогам отчетности учреждения	ежемесячно		50%	Заместитель директора по ВВР, ВР
1.6. Реализация социкультурных проектов	Для обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах	оценка учреждения	ежемесячно		20%	Заместитель директора по ВВР, ВР
1.7. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Для обучающихся занимающихся по дополнительным программам подготовки к олимпиаде всех уровней и научно-исследовательской деятельности организации профильных смен для одаренных детей	мониторинг по итогам отчетности учреждения	раз в четверть		30%	Заместитель директора по ВВР, ВР

Заместитель директора по УВР, БР	20%	ежемесячно	оценка учреждения	Эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента одной ступени	1.8. Сохранность контингента о в пределах одной ступени
Заместитель директора по УВР, БР	50%	ежемесячно	оценка учреждения	Участие в пилотных проектах, разработка и внедрение авторских программ, наличие мунципальных, краевых и федеральных площадок.	1.9. Инновационная деятельность учреждения
<b>II. Стимулирующие выплаты за работу категории «Педагогические работники»</b>					
Учитель, социальный педагог, психолог, библиотекарь	30%	ежемесячно	представление зам. директора по УВР, БР	Количество организованных дополнительных проектов (не менее 2-х) и Доля участвующих, участвующих в дополнительных проектах не (менее 40%)	2.1. Реализация дополнительных проектов (экспериментальные и программные, групповые и индивидуальные учебные проекты, обучающиеся, социальные проекты и др.)
Учитель, социальный педагог, психолог	20%	ежемесячно	представление зам. директора по УВР	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных, надпредметных и личностных результатов	2.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
Учитель	50%	ежемесячно	представление зам. директора по УВР, БР	3.1. Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации	2.3. Динамика результатов образовательных инновационных результатов (по результатам промежуточных аттестаций, учет в итоговом оценивании мероприятий, контрольных результатов)

промежуточной итерационной (аттестации)	на предметных и личностных результатов					
2.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителей обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственном-общественном управлении группы (класса) для родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования) Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	презентация зам. директора по ВР	ежемесячно	Учитель, социальный педагог, психолог	20%	
2.5. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, в олимпиадах и др. Регулярность участия учеников в конкурсах, олимпиадах и др. Доля обучающихся победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и международном уровнях	Регулярность участия учеников в конкурсах, олимпиадах и др. Доля обучающихся победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальном, краевом, федеральном и международном уровнях	презентация зам. директора по ВР	ежемесячно	Учитель, педагог-психолог	20% 50% 70% 100%	
2.6. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Разработка программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы и выявляющихся ее составной частью	презентация зам. директора по ВР	ежемесячно	Учитель, социальный педагог, психолог, педагог-педагог	50%	
2.7. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях (в процентах от общего количества)	презентация зам. директора по ВР	ежемесячно	Учитель, педагог дополнительного образования	20%	
2.8. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Организация дополнительной социальной занятости детей в представительстве зам. директора по ВР, социального	презентация зам. директора по ВР, социального	ежемесячно			

неблагополучных семей	кабинкулярное и свободное от учёбы время вовлечение детей группы риска в общественно полезную деятельность реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухушения ситуации воспитания детей	педагога			учитель, социальный педагог, психолог, педагог дополнительного образования
2.9. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края) Для детей, занятых в таких организациях	педагога	представление зам. директора по ВР	ежемесячно	учитель, социальный педагог, психолог, педагог дополнительного образования
2.10. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственных услуг)	Достижение результатов реализации программы	педагога	представление зам. директора по ВР	ежемесячно	учитель, социальный педагог, психолог, педагог дополнительного образования
2.11. Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Количество выступлений на педагогических методологических конференциях, семинарах, форумах, в работе конкурсах, в работе образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно оцененных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-	педагога	представление зам. директора по ВР	ежемесячно	учитель, социальный педагог, психолог, педагог дополнительного образования
				50%	
				50%	
				20%	
				20%	



практических конференций	внутренних, отраслевых и других				
2.12. Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	представление зам. директора по ВР	ежемесячно	50%	учитель, социальный педагог, психолог, педагог дополнительного образования
<b>III. Стимулирующие выплаты за работу категории «Специалисты»</b>					
3.1. Результативность профессиональной деятельности	<p>Обеспеченность (100%) комплектом учебников, наглядных пособий, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося;</p> <p>Обновление фонда учебной литературы, динамика поступления новой литературы;</p> <p>Высокая читательская активность учащихся;</p> <p>Принятие участия в мероприятиях (школа, район, город), проведение выставок</p>	представление зам. директора по ВР	ежемесячно	100%	библиотекарь
3.2. Эффективность профессиональной деятельности	<p>Состояние основного фонда по ведущим отраслям знаний, состояние учебного фонда;</p> <p>Использование новых информационных технологий;</p> <p>Разработка проектов, направленных на развитие библиотeki</p>	представление зам. директора по ВР	ежемесячно	150%	библиотекарь, специалист по кадрам
3.3. Качественные показатели деятельности	<p>Использование в профессиональном процессе компьютера, знание специализированных программ, современных методик;</p> <p>Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки</p>	представление зам. директора по ВР, директора	ежемесячно	200%	библиотекарь, программист, специалист по кадрам, специалист по развитию

информации; Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.					
<b>IV. Стимулирующие выплаты за работу категории «Обслуживающий персонал»</b>					
4.1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению неполадок	4.2. Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	4.3. Проведение генеральных уборок	представление зам. директора по АХЧ	ежемесячно	150%
4.1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению неполадок	4.2. Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	4.3. Проведение генеральных уборок	представление зам. директора по АХЧ	ежемесячно	150%
рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, уборщик служебных помещений	рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, уборщик служебных помещений	дворник, уборщик служебных помещений	представление зам. директора по АХЧ	ежемесячно	200%

## Премияльные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ

### Показатели премирования работников

№ пп	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии (руб.)
<b>Премияльные выплаты по категории «Педагогические работники» (учитель, педагог-психолог, социальный-педагог, руководитель МО)</b>		
<b>1.</b>	<b><i>Критерии качества обученности (результативности) по итогам четверти, полугодия, учебного года:</i></b>	
1.1	Высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по предмету, независимых тестирований и контрольных работ	до 5000
1.2	Высокие результаты обучения технике чтения в начальных классах	до 5000
1.3	Удельный вес выпускников 11 классов, сдававших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по профильным предметам, набравших высокие баллы по ЕГЭ	до 5000
1.4	Удельный вес выпускников 9 классов, сдававших итоговую аттестацию в новой форме по профильным предметам, набравших высокие баллы	до 5000
1.5	Наличие призеров городских, краевых, региональных, всероссийских и международных предметных олимпиад, в том числе и дистанционных	до 10000
1.6	Награждение грамотами, дипломами за высокие показатели работы всех уровней	до 10000
<b>2.</b>	<b><i>Профессиональная компетентность:</i></b>	
2.1	Ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, краевых и иных утвержденных программ	до 5000
2.2	Повышение квалификации через профессиональная переподготовку, в том числе и дистанционное обучение, обучение в магистратуре, аспирантуре	до 5000
2.3	Внедрение и использование новых педагогических технологий, в том числе и авторских программ в образовательном процессе	до 5000
2.4	Активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья обучающихся	до 2500
2.5	За победу в профессиональных конкурсах различного уровня.	до 10000
2.6	Участие учителя в воспитательной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач классным руководителем с привлечением органов самоуправления класса, школы, родительского и педагогического сообществ	до 5000
2.7	Активность участия педагога в предоставлении электронных	до 5000

	услуг: ведение электронного журнала, школьного сайта, сайта класса, сайта педагога и пр.	
2.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативность работника при выполнении должностных обязанностей	до 3000
2.9	Обеспечение сохранности оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотеки, методических кабинетов, спортивных залов, актового зала школы	до 5000
2.10	Выполнение функций по должностям, не предусмотренным штатным расписанием	до 2000
2.11	Большой личный вклад в проведение социально-политических мероприятий.	до 2000
2.12	Увеличение объёма выполняемых работ, связанное с руководством структурными подразделениями (МО) в школе	до 2000
<b>3</b>	<b><i>Критерии интеграции и социализации обучающихся</i></b>	
3.1	Сохранение контингента обучающихся	до 5000
3.2	Выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную жизнь	до 5000
3.3	Организация работы с одаренными и талантливыми детьми, вовлечение их в творческую, исследовательскую, проектную деятельность	до 10000
3.4	Результативная организация предпрофильного и профильного обучения.	до 3000
3.5	Активная работа по привлечению добровольных пожертвований физических и юридических лиц с целью улучшения материально-технической базы школы	до 5000
<b>4</b>	<b><i>Критерии удовлетворенности заказчиком качества образовательных услуг:</i></b>	
4.1	Позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества к деятельности педагога	до 10000
4.2	Обеспечение и создание безопасных условий обучения и воспитания для жизни и здоровья обучающихся; охват обучающихся горячим питанием	до 5000
<b>V. Премияльные выплаты за работу категории «Заместитель руководителя» (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части)</b>		
5.1	Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования деятельности школы	до 5000
5.2	Качественное представление школы на вышестоящих уровнях, успешная сдача годовой отчетности	до 5000
5.3	Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение учебно-методической документации	до 5000
5.4	Разработка авторских программ элективных курсов, программ внеурочной деятельности, дополнительного образования и утверждение их не ниже муниципального уровня	до 10000
5.5	Сохранение высокого уровня квалификации педагогического	до 2000

	персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации	
5.6	Представление опыта работы через открытые мероприятия на уровне: города, края, России	до 5000
5.7	Активное, результативное участие школы в муниципальных, краевых, региональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях и т.д.	до 10000
5.8	Организация работы по ГТО с обучающимися и сотрудниками	до 5000
5.9	Эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.	до 10000
5.10	Создание благоприятных условий для внедрения и использования здоровые сберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала	до 5000
5.11	Использование в работе публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года	до 5000
5.12	Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативность работника при выполнении должностных обязанностей	до 5000
5.13.	Качественное выполнение дополнительных сезонных работ: - подготовка к осенне-зимнему периоду; - обеспечение стабильного функционирования в осенне-зимний период.	до 5000
5.14	Обеспечение технической эксплуатации здания на высоком уровне.	до 5000
5.15	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических норм в помещениях и на территории школы на высоком уровне.	до 5000
5.16	Качественное выполнение хозяйственных работ по школе, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 2000
<b>VI. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (специалист по кадрам, библиотекарь, делопроизводитель, лаборант, техник-программист,</b>		
6.1	Обеспечение сохранности оснащения учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов, спортивных залов, актового зала школы	до 5000
6.2	Обеспечение эффективного бесперебойного функционирования цифровой техники и локальной сети	до 5000
6.3	Увеличение объёма выполняемых работ, не входящие в должностные обязанности	до 5000
6.4	Выполнение функций по должностям, не предусмотренным штатным расписанием	до 5000
6.5	Качественное оформление документации согласно Уставу школы, подготовка документов для сдачи в городской архив.	до 10000
<b>VII. Премияльные выплаты за работу категории «Обслуживающий персонал» (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий)</b>		
7.1	Содержание участка работ в образцовом состоянии, обеспечение санитарно-гигиенических условий на высоком уровне в помещениях школы, участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	до 5000

7.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативность работника при выполнении должностных обязанностей, оперативность и качество исполнения заявок по устранению предаварийных и аварийных ситуаций	до 12000
7.3.	Выполнение работ по техническому обеспечению функционирования ТСО	до 6000