



Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
  
С.Ю. Наброва  
« 17 » марта 2022 г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ «СОШ № 1»  
  
Т.А. Ростовцева  
приказ № 50/М № 1"  
« 17 » марта 2022 г.



Принято на общем собрании  
работников МБОУ «СОШ № 1»  
« 28 » марта 2022 г.  
Протокол № 2  
Председатель собрания трудового коллектива  
  
С.Н. Коваленко

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ  
СОТРУДНИКАМ**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Владимира  
«Средняя общеобразовательная школа № 1»  
(далее МБОУ «СОШ № 1»)**

**(ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ)**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение введено в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, развития творческой инициативы, повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Постановления главы города Владимира от 01.09.2008г. № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (с изменениями на 25 марта 2022 года) (в ред. постановлений главы города Владимира от 11.03.2009 N 691, от 19.02.2010 № 495, от 30.06.2010 № 2244, постановлениями администрации города Владимира от 07.06.2011 № 808, от 22.08.2011 № 2006, от 20.09.2011 № 2452, от 29.09.2011 № 2557, от 15.11.2011 № 3360, от 23.12.2011 № 4208, от 12.11.2012 № 4721, от 28.12.2012 № 5667, от 28.03.2013 № 1046, от 28.03.2013 № 1047, от 15.10.2013 № 3751, от 28.11.2013 № 4316, от 23.07.2014 № 2736, от 16.09.2014 № 3427, от 31.10.2014 № 4124, от 26.12.2014 № 4976, от 10.11.2015 № 3890, от 06.05.2016 № 1206, от 12.07.2016 № 2009, от 04.10.2016 № 2953, от 21.02.2017 № 488, от 17.04.2017 № 1174, от 03.08.2017 № 2667, от 21.11.2017 № 3896, от 31.01.2018 № 135, от 27.07.2018 № 1738, от 13.09.2018 № 2195, от 17.12.2018 № 3164, от 31.01.2019 № 175, от 29.11.2019 № 3236, от 12.03.2020 № 517, от 10.11.2020 № 406, от 01.04.2021 № 682, от 09.06.2021 № 1374, от 28.09.2021 № 2465, от 21.10.2021 № 2686, от 25.03.2022 № 1045).
- Устава МБОУ «СОШ № 1».

1.3. Положение разрабатывается администрацией МБОУ «СОШ № 1» и профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Владимира «Средняя общеобразовательная школа № 1»

1.4. Выплаты делятся на виды:

- **компенсационного характера;**
- **стимулирующего характера (ежемесячные, квартальные);**
- **иные выплаты.**

1.5. Размеры выплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, утвержденных на выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности.

Индивидуальные выплаты сотрудникам зависят от личного вклада каждого и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Ежемесячные стимулирующие выплаты сотрудникам производятся на основании приказа директора МБОУ «СОШ №1» (приложение 2 к Положению).

1.7. Ежеквартальное премирование за качественное исполнение трудовых обязанностей и установление выплат производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда, на основании критериев оценки деятельности работников МБОУ «СОШ № 1» (приложение 3 к Положению) в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам школы и утверждаются приказом директора:

- по представлению заместителя директора по УВР, ИКТ, ВР, АХР, по безопасности;
- по решению профсоюзного комитета;
- по предложению директора.

1.8. Выплаты устанавливаются на определенный срок.

1.9. Выплаты директору МБОУ «СОШ № 1» определяются приказом начальника управления образования в соответствии с действующим Положением «Об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплатах руководителям муниципальных образовательных учреждений»

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива.

## 2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением по локальным нормативным актам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом педагогической нагрузки.

2.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.4. За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем (приложение 1 к Положению), предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада);

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда в соответствии с протоколом заседания комиссии по аттестации рабочих мест.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

2.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в размере 35% .

2.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### **3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, утвержденных на выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат сотрудникам МБОУ «СОШ №1» по представлению директора школы.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения по результатам труда прилагается (приложение №3 п.1.). Комиссия в соответствии со своими полномочиями, руководствуясь Положением об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат сотрудникам МБОУ «СОШ № 1» (далее Положение), устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели, и устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах (приложение №3 п.2,3).

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (1 раз в месяц, четверть, квартал, по полугодиям), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат: производится подсчет баллов, полученных работниками школы при оценке их профессиональной деятельности; месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла; полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за квартал.

Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно с января по июнь и с сентября по декабрь и ежеквартально.

Очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы и в связи с профессиональными и иными праздниками;

- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе.

Перечень категорий работников, которым устанавливается данная стимулирующая выплата, а также размер таких выплат определяется Постановлением главы города.

3.3. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения отрасли образования выплаты стимулирующего характера, с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются учредителем самостоятельно.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «За заслуги в развитии в физической культуры и спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

а) руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

б) педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

г) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%

д) работникам, имеющим почетное звание «Отличник народного просвещения» или «Почетный работник общего образования» - 10 % .

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию, а также как по основной должности, так и по совмещаемой с учетом педагогической нагрузки.

Работникам, имеющим два почетных звания, выплаты производятся по одному основанию.

3.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;

с высшим профессиональным образованием - 30%;

со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;

со средним профессиональным образованием - 25%;

б) выплату библиотечным работникам муниципальных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35%

свыше 25 лет - 40%.

### 3.7. Премирование работников

3.7.1 Система стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ № 1» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии), которые устанавливаются дифференцированно 1 раз в квартал (на 01 число месяца по результатам предыдущего квартала).

3.7.2 Выплаты устанавливаются на основании критериев оценки деятельности работников (*Приложение 3 к Положению*) в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам и утверждаются приказом директора (см. пункт 1.7 настоящего Положения).

3.7.3 Состав комиссии утверждается приказом директора школы. В комиссию входят представители администрации и профсоюзного комитета.

3.7.4 Комиссия имеет право изменить размер выплат до истечения назначенного периода в следующих случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение работником устава школы;
- нарушение работником должностной инструкции;
- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение приказов и распоряжений директора школы.
- при внесении изменений и дополнений в действующее Положение.

3.7.5 Премияльные выплаты работникам МБОУ «СОШ № 1» устанавливаются в пределах средств, утвержденных на выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

3.7.6 Разовое премирование работников может производиться в размере до одного должностного оклада в связи с:

- юбилеем – 25,30,35,40,45,50, 55, 60,70, 75 лет (письмо Комитета по государственным наградам при президенте РФ от 29.12.1993г А – 24-16);
- выходом на заслуженный отдых по старости;
- праздничными датами;
- по приказу директора за качественное выполнение отдельных мероприятий.

3.7.7 Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании приказов учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

## **4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

Приказом руководителя ОУ работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и с учетом мнения представительного органа в пределах средств, утвержденных на выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Материальная помощь может оказываться в связи с:

- похоронами близкого родственника (супруг, дети, родители) - 50% должностного оклада;
- трудным материальным положением - 50% должностного оклада;
- рождением ребенка - 50% должностного оклада;
- крупные материальные потери имущества в результате несчастного случая (пожар, наводнение, ураган и т.п.) - 100% от должностного оклада;
- при длительном лечении - 50% от должностного оклада;
- по итогам качественных и результативных показателей окончания финансового года - 200% от должностного оклада.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА  
Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда,  
на которые устанавливаются доплаты**

1. Работа у горячих плит - в размере 8,4%
2. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную - в размере 8,4%.
3. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ - в размере 8,4%.
4. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием) - в размере 8,4%.
5. Работа за дисплеями ЭВМ (учителю информатики - 8,4%, инженеру, секретарю, бухгалтеру - 12%).
6. Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств - в размере 8,4%.
7. Работа на деревообрабатывающих станках - в размере 8,4%.
8. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола) - в размере 8,4%.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ И НЕ  
СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Критерии	Показатели	Размер выплат (процент к должностному окладу)
<b>1. Выплаты педагогическому персоналу за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом</b>		
1.1 за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса	- 25 и более человек; - до 25 человек.	согласно тарификации
1.2. учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса	- 13 и более человек; - до 13 человек.	согласно тарификации
1.3. учителям 5 - 11 классов, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса	- 13 и более человек; - до 13 человек.	согласно тарификации
1.4. Иные выплаты: за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, географии, истории, обществознанию		5
<b>2. Выплаты педагогическому персоналу за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом</b>		
2.1. за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, стрелковыми тирами, из них:	- за заведование частично оборудованным, паспортизированным кабинетом	5
	- за заведование полностью оборудованным паспортизированным и кабинетом, в котором методическая работа ведется на уровне школы	10
	- за заведование паспортизированным и оборудованным кабинетом (и др.), в котором ведется активная методическая работа на уровне школы и города	15
2.2. за заведование мастерскими	- одной учебной мастерской,	20
	- двумя учебными мастерскими (столярная и слесарная) при проведении занятий в одной из них,	30
	- одной комбинированной мастерской	35



2.3. за заведование учебно-опытными участками	- площадью менее 0,5 га	15
	- площадью более 0,5 га	25
2.4. за осуществление руководства школьным методическим объединением		10
2.5 за озеленение территории (уход за клумбами, цветочницами)		10
2.6. за заведование учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений.		20
2.7. учителям 1-11-х классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	- до 5 семей	20
	- более 5 семей	40
2.8. за организацию профориентационной работы	на уровне ОУ	15
	на уровне города	25
2.9. за организацию работы по охране прав детства		10
2.10. за организацию и проведение внеурочной спортивной работы и внеклассной работы по предметам.	на уровне ОУ	25
	на уровне города	50
2.11. за организацию природоохранной и экологической работы в школе	на уровне ОУ	25
	на уровне города	50
2.12. за организацию и проведение открытых уроков, мастер-классов и семинаров на уровне	- школы	20
	- города	40
	- региона	50
2.13. за организацию работы оздоровительных лагерей, трудовых объединений в каникулярное время на базе образовательного учреждения	- в течение одной недели (кол-во детей от 30 – 50)	10
	(более 50)	30
	- в течение месяца	50
2.14. за работу с библиотечным фондом учебников		10
2.15. за создание и развитие школьного музея, сотрудничество с музеями школ, города, области, России		20
2.16. за осуществление наставничества над молодыми учителями, учителями-неспециалистами	1чел.	5
	2чел.	10
2.17. за проведение оформительской работы по благоустройству помещений школы, костюмерной, актового зала		20
2.18. за создание и размещение информации о деятельности учреждения в социальных сетях		20
2.19. за осуществление дистанционного обучения учащихся по программам образовательных предметов		20
2.20. за организацию и проведение (музыкальное и техническое оформление) внеклассных и внешкольных мероприятий		20
2.21. за организацию инновационной, исследовательской, проектной деятельности с учащимися	- на базе школы	20
	- на базе города	50
	- на базе области	80
2.22. за организацию и проведение мероприятий по выпуску 4, 9, 11 классов		10
2.23. за организацию дополнительных занятий с одарёнными и слабоуспевающими учащимися (на основании заявления учителя и результатов работы)	с 1-5 учащимися	20
	с 6-10 учащимися	40
2.24. за заполнение электронной базы по олимпиадам	школьный этап	50
	муниципальный этап	100
2.25. за оказание практической помощи коллективу образовательного учреждения, за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива в		30

новых экономических условиях.		
2.26. за общественную активность педагога	участие в городских демонстрациях, массовых мероприятиях, субботниках во внеурочное время	10
2.27. за организацию и проведение различных работ, не входящих в должностные обязанности работника при подготовке школы к новому учебному году	- покраска, ремонтные работы - эстетическое оформление школы	100 50
2.28. за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности работника		50 100
2.29. за высокие показатели качества выпускников (ЕГЭ, ОГЭ)		10
2.30. за победу в конкурсах «Лучший класс года», «Лучший учитель», «Педагог года» и др.	муниципальный региональный всероссийский	100 150 200
2.31. за ведение документации по дополнительным платным услугам		10
2.32. за оформление протоколов педагогических советов, протоколов при завуче и др.		5
2.33. за повышение качества образовательного процесса: - обновление содержания образования по предмету - разработку учебных программ (спецкурсов, факультативов, курсов по выбору, дополнительного образования)		40
2.34. избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы	1/3 численности кол-ва больше половины	5 10
2.35. за разработку внутри школьной нормативно - организационной базы (программ, актов, инструкций, положений)		10
2.36. за участие в конкурсах педагогического мастерства	муниципальный региональный всероссийский	50 80 90
2.37. за совмещение должностей, не предусмотренных штатным расписанием (зам. директора, курирующие разные направления учебно-воспитательного процесса, психолог, социальный педагог, секретарь и др.)	1 ставка 0,5 ставки	150 75
2.38 за оформление Пушкинской карты учащимися класса	1 ребенок	1
2.39 соответствие внешнего вида учащихся согласно положению	более 80% класса	5
2.40		
<b>3. Выплаты учебно-вспомогательному персоналу</b>		
3.1. за оформление больничных листов и ведение документации по страховой медицине		50
3.2. за ведение документации по делопроизводству в электронном виде		100
3.3. за ведение отчетности по питанию школьников		100
3.4. за работу с базами льготных категорий обучающихся		10

3.5. за ведение отчетности в пенсионном фонде: в том числе - за составление списка по льготному стажу - за составление документов при оформлении пенсии работникам школы - своевременное предоставление сведений по трудовой деятельности (СЗВ-ТД)		75 25 25
3.6. за ведение кадровой работы: в том числе - оформление личных дел работников - трудовых книжек - ведение журнала учета движения трудовых книжек - ведение книги приказов		100
3.7. за ведение табеля учета рабочего времени, журнала замены уроков		25
3.8. за заполнение электронных баз: в том числе - АИС «БАРС» - мониторинги УО, ДО - библиотечного фонда учреждения		100 100 100
3.9. за активное участие в общественных мероприятиях школы (уборка, субботник, ремонт и т.п.)		10
3.10. за работу по ремонту оргтехники, технических средств обучения, аппаратов внутренней связи и др.		50
3.11. за техподдержку и функционирование школьного сайта, локальной сети в школе		50
3.12. за различные виды работ, не входящих в должностные обязанности работника		100
3.13. за разъездной характер работы		10
3.14. за дополнительную работу по благоустройству школьной территории (обрезка кустов, покос травы, уборка опавших листьев, покраска деревьев известью)	- выполнение одного вида работ один раз, - выполнением разных видов работ в течение месяца	25 50
<b>4. Выплаты администрации школы</b>		
4.1. за подготовку различных видов отчетности в электронном виде		20
4.2. за ведение документации в электронном виде		10
4.3. за выполнение обязанностей оператора, ответственного за внесение информации в систему электронного мониторинга образовательного учреждения		20
4.4. за оформление документов по защите персональных данных		20
4.5. по итогам работы учреждения за год (рейтинг школ города)		20
4.6. за участие в конкурсах педагогического мастерства	муниципальный региональный всероссийский	50 80 90
4.7. за создание и размещение информации о деятельности учреждения в социальных сетях		20
4.8. за оказание методической помощи молодым специалистам		10
4.9. за подготовку школы к новому учебному году		50
4.10. за тьютерское сопровождение учителей при оформлении документов, творческих работ, презентаций в электронном виде		20
4.11. за разъездной характер работы		10

4.12. за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы		50
4.13. работникам школы за напряженность и интенсивность труда: - за выполнение больших объемов работ в кратчайшее время и с хорошими результатами; - за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям; - за участие в течение соответствующего рабочего периода и выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; - за повышенную трудоемкость рабочего процесса; - за выполнение отдельных поручений и (или) дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности		10 10 10 10 10
4.14. за работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным, чрезвычайным и иным причинам		10
4.15. за выполнение функциональных обязанностей директора школы	неделя меньше месяца месяц и более	20 30 40
<b>5. Выплаты работникам бухгалтерии</b>		
5.1. за напряженность и интенсивность труда (за повышенную трудоемкость рабочего процесса)		20
5.2. за разъездной характер работы		10
5.3. за обеспечение квалифицированного ведения бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством, составление и представление отчетности в установленные сроки соответствующим органам	Главному бухгалтеру Ведущему бухгалтеру	30 50
5.4. за выполнение обязанностей ответственного координатора за ведение электронной отчетности на сайтах		50
5.5. за своевременное и качественное составление отчетности, отсутствие финансовых нарушений, эффективное использование средств	Ведущему бухгалтеру Бухгалтеру 1 категории	80 80
5.6. за сохранение бухгалтерской документации, оформление и передача ее в установленном порядке в архив		50
5.7. за строгое соблюдение штатной, финансовой и кассовой дисциплины, своевременное осуществление начислений и перечислений из заработной платы	Главному бухгалтеру Ведущему бухгалтеру Бухгалтеру 1 категории	35 100 75
5.8. за исполнение обязанностей контрактного управляющего		50
5.9. за рациональное использование фонда заработной платы		50
5.10. за увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания (табель учета рабочего времени, электронное оформление больничных листов)	Ведущему бухгалтеру Бухгалтеру 1 категории	100 100
5.11. за своевременное предоставление отчетности в УО, ДО, ИФНС, ПФР, ФСС, статистическое управление		30

Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по другим предметам устанавливаются образовательным учреждением за счет стимулирующей части ФОТ.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение, либо жестоко обращаются с ними.

**Критерии оценки деятельности**  
педагогическим работникам школы  
для начисления стимулирующих выплат по результатам труда  
**за квартал**

<i>№</i>	<i>Основания</i>	<i>Максим. кол-во баллов</i>
1.	<p>Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА 100 бальники – 10 б 1.1. 60% и более от числа участвующих – 5 балла 1.2. 40-59% от числа участвующих – 4 балла 1.3. 20-39% от числа участвующих – 2 балла</p>	10
2.	<p><b>Качество знаний обучающихся по итогам четверти</b> 2.1. 60% и более – 5 баллов 2.2. 40-59% – 4 балла 2.3. 20-39% – 3 балла 2.4 ниже 20% - 2 балла 2.5 имеются неуспевающие – минус 1 балл (за каждого неуспевающего)</p>	5
3.	<p>Результативность <b>педагога</b> в массовых мероприятиях Участие – 5 баллов (гор.), 10 баллов (обл.) 1 место – 20 баллов (гор.), 25 баллов (обл.), 30 (всерос.) 2 место – 15 баллов (гор.), 20 баллов (обл.), 25 (всерос.) 3 место – 10 баллов (гор.), 15 баллов (обл.), 20 (всерос.) Примечание: при участии педагога в нескольких номинациях баллы суммируются</p>	
4.	<p>Выступление в научно-практических конференциях, педчтениях, в работе ГМО, ШМО, секций, педсоветов; проведение открытых уроков, мастер-классов Примечание: 3 (школ.); 6 баллов (гор.), 10 баллов (обл.); баллы суммируются.</p>	10
5.	<p>Ведение в классе системы учета питания Своевременное заполнение и ведение без замечаний и своевременная оплата питания родителями -10 баллов С единичными замечаниями (до трех) – 5 баллов Систематические замечания – «минус» 10</p>	10
6.	<p>Охват учащихся 1-11 классов горячим питанием 1 - 4 кл. (обедами) 5-11 кл.(без льготной категории) 60% и более – 5 баллов 40-59% - 4 балла 20-39% - 3 балла менее 20% - 0</p>	5
7.	<p>Образцовое содержание учебного кабинета (согласно положению о кабинетах)</p>	5
8.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение школьной документации и пр.) Своевременно - 5 баллов С опозданием - 0 баллов Не сдан – «минус» 5 баллов</p>	5
9.	<p>Своевременность и полнота заполнения электронного журнала Без замечаний – 5баллов Единичные замечания (менее трех) – 3балла Систематические – «минус» 5 баллов</p>	5
10.	<p>Дежурство учителей по школе без замечаний. С замечаниями – «минус» 3 балла Примечание: педагог находится на дежурстве, смотрит за порядком, делает</p>	3

	замечания, во время дежурства не произошло «эксцессов» - 3 балла. «Минус» - 3 балла - во время дежурства произошло происшествие, педагог игнорирует дежурство по школе.	
11	Отсутствие жалоб родителей, обращений к администрации школы, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Обоснованная жалоба – «минус» 2 балла	2
12	Результативность <b>обучающихся</b> в массовых мероприятиях: Участие – 5 баллов (гор.), 10 баллов (обл.) 1 место – 20 баллов (гор.), 25 баллов (обл.), 30 (всерос.) 2 место – 15баллов (гор.), 20 баллов (обл.), 25 (всерос.) 3 место – 10 баллов (гор.), 15 баллов (обл.), 20 (всерос.) Примечание: при участии в нескольких номинациях баллы суммируются, в случае участия нескольких обучающихся в одном конкурсе (мероприятии) учитывается самый высокий балл	
13	Посещаемость досуговых мероприятий (музеи, выставки, концерты и др.) Примечание: Досуговые мероприятия - 5 баллов – за мероприятие, при посещении более 50% уч-ся класса; баллы суммируются	
14	Охват детей в лагерь с дневным пребыванием в каникулярный период Примечание: 1 ребенок = 1 балл	20

**Критерии оценки деятельности**  
административного персонала школы  
для начисления стимулирующих выплат по результатам труда  
**за квартал**

:

<i>Наименование должности</i>	<i>Основания</i>	<i>Максим. кол-во баллов</i>
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Стабильность или положительная динамика показателей УВП по итогам четверти по сравнению с предыдущим периодом.	5
	Сохранение контингента учащихся	5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций городского, регионального, всероссийского уровней Отсутствие призеров	3,4,5 -5
	Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой и промежуточной аттестации учащихся по сравнению с предыдущим периодом.	5
	Высокие результаты методической деятельности педагогов по сравнению с предыдущим периодом.	5
	Высокие стабильные показатели по результатам инспектирования органов надзора (отсутствие замечаний)	5
	Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	5
	Высокий уровень подготовки и организации семинаров и внешкольных мероприятий разного уровня.	5
	Высокий уровень аттестации педагогов (отсутствие замечаний по оформлению документов)	5
	Организация инновационной деятельности педагогов	5
	Положительная динамика по результатам рейтинга школ	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>60</b>	

Заместитель директора по воспитательной работе	Наличие призеров конкурсов, смотров различных уровней	3-5
	Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	5
	Успешная работа органов школьного и классного ученического самоуправления	5
	Результативность организации работы с «трудными» учащимися	5
	Высокие результаты методической работы с классными руководителями	5
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	5
	Высокий уровень подготовки и организации семинаров и внешкольных мероприятий разного уровня	5
	Организация горячего питания	3-5
	Высокий уровень организации внешнего вида и поведения учащихся	5
	Высокий уровень организации и контроля воспитательной работы	5
	Положительная динамика по результатам рейтинга школ	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>60</b>
	Заместитель директора по АХР	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса
Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы ( по результатам проверки)		5
Высокое качество организации ремонтных работ и подготовка школы к новому учебному году (по результатам работы приемной комиссии)		10
Высокий уровень контроля за рациональным и экономным расходованием материалов, топливно-энергетических ресурсов школы		5
Организация мер по своевременному и качественному заключению договоров по обслуживанию здания и на приобретение основных средств и материалов.		5
Оказание практической помощи при ликвидации аварийных ситуаций		5
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)		5
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40</b>
Заместитель директора безопасности по	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5
	Оказание практической помощи при ликвидации аварийных ситуаций	5
	Высокие стабильные показатели по результатам инспектирования органов надзора (отсутствие замечаний)	5
	Организация и проведение работ по аттестации рабочих мест	5
	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации.	5
	Высокий уровень контроля за соблюдением бесперебойной работы, правильной эксплуатацией, ремонтом и модернизацией оборудования по безопасности ОУ.	5
	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике снижения травматизма среди обучающихся,	5



	воспитанников и работающих в образовательном учреждении.	
	Организация качественной пропаганды по технике безопасности.	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.)	5
	Своевременная организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по технике безопасности обучающихся и работников ОУ	5
	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>55</b>