

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова»



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова»

Т.В.Самойлова

Приказ № 104/1-К

от « 01 » сентября 2018 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении выплат стимулирующего и компенсационного  
характера работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Суворова»  
(МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова»)**

Протокол № 7  
Общего собрания работников  
от «28» августа 2018 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
И.В. Жарикова  
«01» сентября 20 18 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении выплат стимулирующего и компенсационного**  
**характера работникам муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная**  
**школа № 2 г. Суворова»**

**1) ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1** Настоящие Положение регламентирует порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Суворова» (далее МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова»). Положение разработано с целью выработки единых подходов к регулированию выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам, повышению мотивации, материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, рациональному использованию бюджетных средств.

**1.2** Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.07.2016 года № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», Федеральным законом РФ от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 года № 190"О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя", распоряжением правительства Тульской области от 18.09.2017 года №575-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области», на основании статьи 48 Устава (Основного закона) Тульской области, Постановлением правительства Тульской области от 27.11.2017 года № 571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные и правовые акты Тульской области в сфере образования», Постановлением администрации муниципального образования Суворовский район от 13.12.2017 года № 1143 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Суворовского района».

**1.3** Положение разработано с учетом положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

**1.4** Положение разработано при участии представителя выборного органа профсоюзной организации.

**1.5** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

**1.6** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

**1.7** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время.

**1.8** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера педагогическим, руководящим и другим работникам устанавливаются приказом директора по представлению комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера (далее – Комиссия), созданной в учреждении, в соответствии с настоящим Положением.

**1.9** Состав Комиссии ежегодно утверждается приказом директора МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова»

**1.10** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору устанавливаются приказом управления образования, культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Суворовский район.

## **2) ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**2.1** Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

**2.2** Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**2.3** Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.4** Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**2.5** Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 50 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

**2.6** Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**2.7** Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливаются:

- за классное руководство – 2000 рублей с наполняемостью не менее 23 человека в классе (с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся (Постановление Правительства Тульской области № 190 от 15.04.2014г. «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя»);

- за проверку тетрадей – до 15 %.

- за заведование учебными кабинетами (при наличии паспорта учебного кабинета) – до 15 %.

**2.8** Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплат	Порядок установления
1	<b>Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:</b> - лаборант - учитель биологии, химии, информатики - повар - шеф – повар - кухонный работник - помощник воспитателя	от 8 до 12%	ежемесячно

	- уборщик служебных помещений		
2	<b>Выплаты работникам за работу в ночное время</b> - сторожа	50%	За каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст.154 ТК РФ)
3	<b>Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника</b> Педагогические работники (учителя, педагог-психолог, соц. педагог и др.):		
	- доплата за выполнение педагогическими работниками функций классного руководителя	2000 руб.	В классе с наполняемостью не менее 23 человек
	<b>за проверку тетрадей:</b> -начальные классы, математика	до 10%	
	- биология, химия, физика, история, ИЗО, черчение, иностранный язык, география, информатика, обществознание	до 5%	
	- русский язык и литература	до 15%	
	- за заведование учебными кабинетами	до 10%	
	-за заведование учебными кабинетами физики, химии	до 15%	
	- работа с детьми из неблагополучных семей, с трудными подростками, работа по охране прав детства	до 50%	

### 3) ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1 В целях поощрения работников (за исключением руководителя) за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом индивидуальной работы каждого работника образовательного учреждения, способствующей выполнению плановых и нормативных показателей образовательного учреждения в целом.

3.3 Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размерах принимает руководитель образовательного учреждения в отношении конкретного работника, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера (далее – Комиссия), созданной в учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистами и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителя руководителя;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

**3.4** Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

**3.5** Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

**3.6** Премияльные выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовки и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

**3.7** Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

**3.8** При принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника и другие факторы.

Основанием установления выплат стимулирующего характера являются:

глубина и обширность профессиональных знаний;

умение вести деловые переговоры;

владение методами анализа и прогнозирования;

инновационная деятельность, работа с молодыми специалистами, организация мероприятий различного уровня;

- умение адаптироваться в новой производственной ситуации;
- работа с людьми без личностных конфликтов;
- организация и проведение масштабных мероприятий областного, общероссийского значения;
- уровень документооборота, превышающий установленные нормы;
- высокая степень ответственности работника;
- выполнение наряду со своей работой дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей (организация, проведение или участие в областных, городских акциях, мероприятиях и пр.);
- общественная работа или работа повышенной для учреждения значимости;
- индивидуальное профессиональное обучение, способствующее достижению высокого уровня профессионализма;
- высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;
- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность;
- выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков;
- выполнение творческих работ;
- выполнение работ с нововведениями;
- использование современных и инновационных технологий в практической деятельности;
- увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик;
- индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- организация взаимодействия с прочими учреждениями, государственными органами по направлению деятельности учреждения (вне рамок должностных обязанностей);
- курурование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия;
- организация работы общественной комиссии (вне рамок должностных обязанностей);
- знание и применение в практической работе иностранного языка, если это способствует общению с клиентами;
- работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения;
- наличие навыков: руководящей работы, оперативного принятия и реализации управленческих решений, постановки, организации и обеспечения выполнения задач подчиненными (для руководителей отдела);
- выполнение важных и ответственных работ (для рабочих);
- классность (для водителей);
- прочее.

**3.9В** приказе об установлении выплат стимулирующего характера указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата.

**3.10** Основными показателями премирования являются критерии оценки деятельности работы (таблица), перечень дополнительных видов работ.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплат	Показатели
1	Заместители директора по УВР, ВР, АХР, руководители подразделений	до 190 %	<p>Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- материально – техническая, ресурсная обеспеченность учебно – воспитательного процесса</li> <li>- информационно – методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности</li> <li>-обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения</li> <li>-обеспечение требований безопасности</li> <li>-обеспечение эстетических условий обучения</li> <li>- своевременное и точное предоставление отчетности</li> <li>- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы</li> <li>- обеспечение государственно – общественного характера управления в учреждении (органы ученического самоуправления, совета школы и т.д.)</li> <li>-снижение количества обучающихся, состоящих на учете в КДН, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися</li> <li>- занятость обучающихся во внеурочное время</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и предписаний надзорных органов</li> <li>- работы со средствами массовой информации</li> <li>- обеспечение работы школьного сайта</li> <li>- работа в системе «Сетевой город. Образование», «Е – услуги»</li> <li>- наличие договоров о совместной деятельности с другими ОО, ДОД</li> <li>- своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности</li> <li>- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей</li> </ul>



2	<b>Педагогические работники и прочие специалисты</b> 1. Открытые уроки, мероприятия:		- уровень проведения мероприятий, количество присутствующих, отзывы присутствующих
	- школьные	до 10 %	
	- районные	до 15 %	
	- областные	до 20 %	
	2. Выполнение профсоюзной работы (руководителю, заместителю)	до 20 %	- разработка локальных актов, проведение праздничных и культурно – массовых мероприятий, организация оздоровления сотрудников, проведение собраний сотрудников и т.д.
	3. Проведение инновационной, экспериментальной работы	до 20 %	- презентация опыта
	4. Проведение дополнительных мероприятий с одаренными детьми (подготовка и участие в районных, областных, международных мероприятиях):		
	- за первое место в районных олимпиадах	до 15 %	
	- за второе место	до 10 %	
- за третье место	до 5 %		
- за первое место в областных олимпиадах	до 25 %		
- за второе место	до 20 %		
- за третье место	до 15 %		
5. Высокие результаты (выше областных) по результатам ЕГЭ, ОГЭ	до 100 %		
6. Развитие творческих способностей обучающихся, качественная подготовка обучающихся для участия в конкурсах различного уровня	до 50 %	- приказы, благодарственные письма, дипломы, информация в СМИ	
7. Участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году	до 190 %	- результаты приемки учреждения	
8. Реализация ФГОС всех ступеней обучения, ведение внеурочной деятельности	до 50 %	- разработка учебных программ, системы контроля, системы оценки УУД, разнообразие направлений внеурочной деятельности и т.д.	
9. Эффективная подготовка	до 50 %	- количество участников соревнований,	

	спортивных команд и индивидуальных участников соревнований различного уровня		широкий охват видов спорта
	10. Работа по развитию гражданского и патриотического воспитания обучающихся, во внеучебной деятельности, организация краеведческой, музейной, поисковой работы с обучающимися, экологическая и проектная работа	до 50 %	- охват учащихся, количество мероприятий
	11. Дополнительные виды работ	до 100 %	за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
4	<b>Преподаватель – организатор ОБЖ</b>	до 50 %	Наличие документации, наглядной агитации по вопросам безопасности, результативность и эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности учебно – воспитательного процесса, подготовка и проведение мероприятий по ГО и ЧС с обучающимися и работниками, осуществление взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, правоохранительными органами, военным комиссариатом.
5	<b>Социальный педагог, педагог – психолог:</b> - результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися, охват обучающихся диагностикой	до 50 %	- снижение уровня тревожности - повышение уровня удовлетворенности учреждением -снижение уровня правонарушений обучающимися -организация общешкольных социально значимых проектов и акций -посещение обучающихся на дому -результативность работы с детьми инвалидами и учащимися из социально – незащищенных семей
6	<b>Помощник воспитателя</b>	до 190%	- отсутствие нарушений со стороны надзорных органов - за расширенные зоны обслуживания, за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей

7.	Обслуживающий персонал, сторож	до 190%	-обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены) - за расширенные зоны обслуживания, за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей -обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта -поддержание территории учреждения в соответствии с санитарными, эстетическими, безопасными требованиями
		до 100%	выполнение погрузочно-разгрузочных работ
8.	Педагоги, административные работники	до 10%	Выполнение работ, имеющих повышенную ответственность
		до 30%	Выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков
		до 20%	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения
		до 30%	Работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения
9.	Шеф – повар, повар	до 30%	- организация обеспечения учащихся горячим питанием (отсутствие нарушений, разноуровневое меню)
		до 190%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
10.	Экономист по договорной и претензионной работе	до 30%	- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; -за надлежащие исполнение Федерального закона от 05.04.2013 г. 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», иных нормативных правовых актов, предусмотренных указанным законом;
		до 100%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей

11.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	до 100 %	- экстренные вызовы - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
		до 190%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
12.	Секретарь (делопроизводитель)	до 100 %	-выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (подготовка инд. сведений ПФ, ведение пенсионных дел, выдача справок для оформления льготного стажа, учет и оформление больничных листов); -соответствие документации номенклатуре дел (качественная классификация и учет документации) -взаимодействие со сторонними организациями -соблюдение сроков исполнения документации (своевременное предоставление отчетности) -создание банков данных - за организацию и учет школьного питания за счет средств родителей (учет обедов, ведение соотв. документации) - за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
13.	Заведующий складом (кладовщик)	до 30 %	-подготовка и хранение овощей и фруктов
		до 190%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
14.	Кухонный рабочий	до 50 %	- заготовка и переработка овощей и фруктов
		до 190 %	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
15.	Водитель	до 150 %	- сложность и отдаленность маршрута за разрывной режим работы, за привлечение к работе в выходные дни, за помощь в ремонте школы - отсутствие сбоев в работе, соблюдения графика движения за подготовку автобуса к новому учебному году (профилактический ремонт и тех.осмотр, проведение страхования) - отсутствие замечаний, ДТП
16.	Педагог-библиотекарь, заведующий библиотекой	до 25 %	- увеличение книжного фонда, ремонт книг, за работу в читальном зале с учащимися, высокая читательская активность обучающихся - организация выставок в библиотеке - за заведование библиотекой - за участие в областных, районных и школьных мероприятиях

		до 100 %	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
		до 40 %	- ведение электронного каталога в библиотеке, - доступа к электронным образовательным ресурсам (медиаотека), - наличие действующей локальной сети
17.	Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер	до 100 %	- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - четкое своевременное выполнение приказов, указаний, поручений руководителя; - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период - уровень документооборота, превышающий установленные нормы; - работа на сайтах в сети Интернет
		до 100 %	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
18.	Инженер (ответственный за электрохозяйство)	до 190 %	- ремонт оборудования и инвентаря
19.	Техник (системный администратор), лаборант	до 190%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей - создание оптимальных условий, своевременная подготовка оборудования для осуществления учебного процесса - информационное сопровождение (продление срока работы лицензионных программ, обеспечение паролями для работы в электронном журнале, обеспечение работников доступом в Internet, регулярность обновления информации на школьном сайте, др.)

#### 4) ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ.

Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников, а также размер доплат:

№ п/п	Показатели	Размер выплат
-------	------------	---------------

4.1	руководство районными методическими объединениями (РМО)	до 20%
4.2	школьными МО	до 10%
4.3	работа по подготовке нестандартных материалов к педагогическим советам, участие в РМО, районных, областных семинарах на базе учреждения, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, предметных недель	до 30%
4.4	выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране детства	до 30%
4.5	оформительская деятельность	до 100%
4.6	проведение ремонтных работ в ОУ, ремонт оборудования	от 1 до 190%
4.7	подготовка помещений к новому учебному году	от 1 до 100%
4.8	поиск спонсорских средств на нужды МБОУ, привлечение прочих источников финансирования	до 100%
4.9	отсутствие задолженности по родительской плате	до 10%
4.10	выполнение дополнительных работ по инициативе работника	от 1 до 190%
4.11	выполнение обязанностей секретаря (написание протоколов)	до 30%
4.12	выполнение обязанностей председателя профкома, заместитель председателя профкома (составление коллективных договоров и др.)	до 20%
4.13	выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 100%
4.14	доплата молодому специалисту (за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей)	3000 рублей (за фактически отработанное время)
4.15	наставническая деятельность	от 1 до 50%
4.16	оказание транспортных услуг	от 1 до 100%
4.17	работа в «Школе будущих первоклассников»	до 10%
4.18	проведение внеурочной деятельности (организация выставок, творческих отчетов и др.)	до 15 %
4.19	поддержка и обновление сайта образовательного учреждения (оформление, размещение информации), ведение электронной очереди, заполнение федеральных мониторингов «Наша новая школа», «Модернизация региональных систем общего образования», других мониторингов, отчетов и др.	до 150 %
4.20	обеспечение ведения электронных дневников и журналов (работа администратора в системе Сетевой город. Образование; Е-услуги. Образование)	до 60 %
4.21	организация работы базовой площадки, ресурсного центра	до 50 %
4.22	участие в конкурсах, проектах, конференциях, соревнованиях и других мероприятиях (районных, областных, региональных, других)	до 20 %
4.23	участие в субботниках, благоустройстве и озеленении территории, заведование пришкольным участком	до 100 %
4.24	высокие результаты итоговой государственной аттестации: - ОГЭ, ЕГЭ - за работу организаторами ОГЭ, ЕГЭ	до 50 %

	- за подготовку победителей и призеров ВсОШ	
4.25	заведование архивом	до 50 %
4.26	работа в системе «Сетевой город. Образование», «Е – услуги»	до 50 %
4.27	оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности)	до 30 %
4.28	наличие договоров о совместной деятельности с другими ОО, ДОД	до 30 %
4.29	своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности	до 50 %
4.30	организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, кружки, клубы, соревнования)	до 50 %
4.31	реализация социокультурных проектов (школьный музей, волонтерское движение, детские общественные организации, поисковые отряды, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)	до 50 %
4.32	реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, подготовка медалистов	до 50 %
4.33	распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне, на областном уровне, на российском или международном уровнях	до 30 %
4.34	наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне области, на российском и/или международном уровнях	до 50 %
4.35	занятость учащихся во внеурочное время (организация внешкольной, внеклассной работы и внеурочной деятельности)	до 50 %
4.36	индивидуальная работа с обучающимися по подготовке к ГИА: ОГЭ, ЕГЭ	до 50 %
4.37	организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты, телестудии.	до 50 %
4.38	дистанционное обучение учащихся	до 20 %
4.39	ведение электронного каталога в библиотеке, доступа к электронным образовательным ресурсам (медiateка), наличие действующей локальной сети	до 50 %
4.40	наличие собственного обновляемого сайта или странички в сети Интернет	до 50 %
4.41	охват учащихся горячим питанием	до 30 %
4.42	результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, областном и региональном уровнях, наличие победителей и призеров	до 50 %
4.43	результативность работы со слабоуспевающими учащимися	до 30 %
4.44	результативность участия в предметных олимпиадах, подготовка участников и призеров соревнований, конкурсов и др.	до 30 %

4.45	наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п.	до 30 %
4.46	участие в работе экспертных групп, комиссий, жюри и т.п.	до 30 %
4.47	организация и проведение мероприятий, экскурсий, поездок в каникулярный период, выходные и праздничные дни; участие в праздничных и других мероприятиях	до 50 %
4.48	выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей	до 190%
4.49	привлечение взаимодействующих структур к участию в мероприятиях, проводимых в школе	до 30 %
4.50	индивидуальная работа с обучающимися, их родителями (законными представителями) стоящих на внутришкольном учете, в КДН	до 30 %
4.51	результативность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся, взаимодействие со специалистами социальных служб и других организаций	до 30%
4.52	результативность работы с обучающимися девиантного поведения и «группы риска»	до 30 %
4.53	организация летней оздоровительной работы (выполнение обязанностей начальника лагеря, организация многодневных походов, туристических слетов, организация работы лагеря труда и отдыха, профильных лагерей и др.)	до 150 %



**5) Работникам МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова» устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)**

**5.1** Критерии оценки результативности и качества работы работникам представлены в таблице:

1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	до 20%
2	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	до 20%
3	Своевременность и полнота отчетности	до 30%
4	Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ)	до 20%
5	Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях)	до 20%
6	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	до 20%
7	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) региональном уровне	до 20%
8	Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах	до 100%

**5.2** Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при условии наличия финансовых средств и с учетом отсутствия взысканий, жалоб, конфликтов с обучающимися, родителями.

**5.3** Надбавки и доплаты устанавливаются комиссией МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова», обеспечивающей демократический, государственно – общественный характер управления.

## **6) ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, В СВЯЗИ С КОТОРЫМИ СТИМУЛИРОВАНИЕ, ПРЕМИРОВАНИЕ НЕ НАЗНАЧАЕТСЯ.**

6.1 Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты или уменьшены по решению руководителя МБОУ «СОШ № 2 г. Суворова» по следующим основаниям:

- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения учреждения;
- ухудшение качества и (или) объема выполняемой работы;
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств и другие факторы.
- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка,
- нарушение требований трудового законодательства и локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия претензий, рекламаций, устных или письменных жалоб;
- случаи детского травматизма во время пребывания в образовательном учреждении;
- нарушение этики поведения и субординации;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- нарушения правил техники безопасности и норм и охраны труда;
- нарушение санитарно – гигиенического режима;
- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
- появление на работе в состоянии алкогольного опьянения;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

## **7) ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ПРЕМИРОВАНИЯ**

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- в пределах средств бюджетных ассигнований;
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда;
- средства от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, предусмотренных действующим законодательством.

Пронумеровано, прошнуровано

19 листов

*Т.В. Самойлова*

Директор

Т.В. Самойлова

Дата

01 августа 2018 год

