

Муниципальное бюджетное общеобразовательное Учреждение
«Средняя школа Вулканного городского поселения»

ул. Центральная, дом 35, п. Вулканный, Елизовский район, Камчатский край, 684036

Тел./факс: 8(41531) 3-66-10, e-mail: 36610@shkola-vgp.ru

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «СШ Вулканного ГП»
А.И. Тарасова
«11» ноября 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «СШ Вулканного ГП»

М.И. Каулин
Приказ от 11.11.2019 г. № 101



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПЛАТАХ, НАДБАВКАХ, СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ,
ПРЕМИРОВАНИИ И МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА ВУЛКАННОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ»
(МБОУ «СШ ВУЛКАННОГО ГП»)**

п. Вулканный
2019 год

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа Вулканного городского поселения» (далее по тексту – Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 г. № 161-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края» и Постановления Администрации Елизовского муниципального района Камчатского края от 17.07.2013 № 803 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Елизовского муниципального района, финансируемых за счет субвенции местному бюджету, предоставляемой из краевого бюджета для осуществления государственных полномочий Камчатского края по организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам в отдельных образовательных учреждениях в Камчатском крае» и с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

Положение определяет источники, виды дополнительных выплат и устанавливает порядок установления доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера и материальной поддержки работников образовательных учреждений.

Положение распространяется на все категории работников.

Стимулирующие доплаты руководителю учреждения производятся по приказу начальника управления образования на основании решения комиссии по распределению размеров стимулированию труда руководителей образовательных учреждений при управлении образования, в том числе по представлению трудового коллектива.

Положение, а также изменения и дополнения к нему, принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя учреждения, согласованным с представительным органом самоуправления образовательного учреждения и учредителем.

2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда составляет:

2.1.1. **Тарифный фонд** – фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации (тарифные ставки и должностные оклады) с учётом **компенсационных** (обязательных) и **прочих** выплат, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормами законодательства РФ.

К компенсационным выплатам относятся:

- повышение ставок (окладов) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу в сельской местности, в учреждениях (классах, группах) для детей с отклонениями в развитии, для детей с туберкулёзной интоксикацией, за индивидуальное обучение детей по медицинским показаниям на дому, за работу в школах-интернатах общего типа и т.п.),

- доплаты за работу в ночное время,
- доплата за работу в выходные и праздничные дни,
- доплата за работу с неблагоприятными условиями труда,
- доплата за сверхурочную работу,
- районный коэффициент и северные надбавки,
- компенсация женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, из средств учреждения,
- прочие компенсационные выплаты.

К прочим выплатам относятся:

- доплаты молодым специалистам, устанавливаемые в соответствии с постановлением губернатора Камчатской области от 15 августа 1997 года № 262 «Об утверждении Положения об установлении надбавок молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях Камчатской области, финансируемых из областного бюджета»,
- доплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим учёные степени доктора наук, учёные степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и РФ, устанавливаемые в соответствии с постановлением губернатора Камчатской области от 26 октября 2005 года № 429 «Об утверждении Положения о ежемесячной доплате к заработной плате педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатской области, и муниципальных образовательных учреждений, имеющим учёные степени доктора наук, учёные степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и РФ»,
- выплаты единовременных пособий в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в муниципальных учреждениях социальной сферы более 15 лет, в размере 12 должностных окладов,
- оплата работникам за счёт средств учреждения первых 3-х дней нетрудоспособности,
- оплата учебных отпусков,
- доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
- прочие выплаты.

Рекомендуемое значение размера тарифного фонда в общем фонде оплаты труда 75 %.

2.1.2. Надтарифный фонд – фонд на установление:

- **доплат за выполнение дополнительных видов работ**, не входящих в круг должностных обязанностей работника: доплат за классное руководство, проверку письменных работ учащихся, за организацию проведения спортивно-массовых мероприятий и мероприятий по трудовому воспитанию, за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, теплицами, доплаты за обслуживание работающих компьютеров, за руководство методическими объединениями и т.п. выплаты,
- **стимулирующих надбавок** за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость, интенсивность труда, прочих стимулирующих выплат,
- **премий** по результатам труда за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

Рекомендуемое значение размера надтарифной части фонда **в общем фонде оплаты труда 25 %**, что составляет не менее 33 % от тарифного фонда.

3. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

4. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5. Работникам МБОУ «СШ Вулканного ГП» могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год.

5.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором (заведующим) МБОУ «СШ Вулканного ГП» по согласованию с органом государственного-общественного управления персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБОУ «СШ Вулканного ГП».

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается руководителю Учреждения, а также педагогическим работникам. Педагогическим работникам при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы на основании критерий оценок качества работы (см. приложение). Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 3.

6. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за образцовое качество выполняемых работ;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за полугодие, год;
- 5) премии за образцовое качество выполняемых работ.

6.1. Стимулирование труда работников осуществляется директором МБОУ «СШ Вулканного ГП» и комиссией по распределению стимулирующих доплат и надбавок в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников МБОУ «СШ Вулканного ГП»:

заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно, по представлению директора МБОУ «СШ Вулканного ГП»;

руководителей структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Для руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем – главным распорядителем средств краевого (местного) бюджета в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

При стимулировании труда работников учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников в соответствии с настоящим Положением.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, при тарификации их труда на начало учебного года, по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, и с учетом мнения профсоюзной организации (представительного органа работников) устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты, рассчитанные с применением следующих критериев согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

- присвоении почетных званий Российской Федерации;

- награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда» знаками отличия Российской Федерации,

- награждении орденами и медалями Российской Федерации;

-награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы. Основанием для принятия данного решения является приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания.

2. Доплаты и надбавки

Доплаты и надбавки из надтарифной части заработной платы производятся за выполнение следующих видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников:

№ п/п	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе.	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки или в рублях	Периодичность выплаты
1. Педагогические работники			
1.1	Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, из них:	по результатам отчетных периодов	
1.1.1	За классное руководство в соответствии со следующими критериями: - динамика учебных достижений; - экскурсии, туристические походы, поездки; - открытые внеклассные мероприятия; - электронное портфолио класса.	до 20 % 5% 5% 5% 5%	
1.1.2	Учителям за проверку письменных работ, из них:		1 раз в год на период тарификации
	- русский язык и литература, родной язык, литературное чтение на родном языке	до 25%	
	- математика	до 20%	
	- начальные классы (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, родной язык, литературное чтение на родном языке)	до 20%	
	- иностранный язык, логопед, дефектолог	до 10%	
	- черчение, биология, химия, физика, история, география, информатика, обществознание	до 5%	
1.1.3	За заведование кабинетом по итогам аттестации, из них:		
	- учебным кабинетом, актовым залом	1500 руб.	
	- учебным кабинетом химия, технология (обслуживающий труд, мастерская), информатика, физика, география (биология)	2500 руб.	
	- спортивным залом	2500 руб.	
1.1.4	За обслуживание работающих компьютеров и оргтехники	5 % за каждый работающий	
1.1.5	Руководство школьными методобъединениями, методическим семинаром, ПМПК, службой медиации, волонтерской деятельностью, направлением ГТО, профориентационной работой, школьным спортивным клубом, направлением «Юнармия»	до 10%	
1.1.6	Руководство по направлению «Олимпиадная работа»	До 15%	
1.1.7	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии, секретаря ПМПК	5 %	
1.1.8	Выполнение других работ, не входящих в должностные обязанности.	до 30 %	
1.1.9	Работа с детьми, переведенными на индивиду-	10% за каж-	

	альное обучение	дого учащегося	
1.1.10	Выполнение общественной работы	до 20%	
1.1.11	Участие в проведении ремонтных работ при подготовке к новому учебному году	до 30%	
1.1.12	Организация внеклассной работы по музыке и подготовка общешкольных мероприятий	до 30%	
1.1.13	Организация внеклассной спортивной работы	до 20%	
2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал			
2.1	Расширение зоны обслуживания	до 100%	
2.2	Выполнение обязанностей кассира	30%	
2.3	Транспортные услуги и выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 30%	
2.4	За переработку рабочего времени, связанную с производственной необходимостью	30%	
2.5	Повышающий коэффициент за выслугу лет	до 0.3	
2.6	Повышающий коэффициент за интенсивность и качество работ	до 0.5	
2.7	Работа с фондом учебников (заведующий библиотекой, библиотекарь)	до 30%	

В соответствии с пунктами 5.1 – 5.3 для учебно-вспомогательного персонала:

- медсестра,
- секретарь-машинистка (делопроизводитель),
- заведующий хозяйством

и обслуживающего персонала:

- повар,
- шеф-повара,
- подсобный рабочий,
- подсобный рабочий кухни,
- кладовщик,
- рабочий по ремонту и обслуживанию здания,
- вахтер,
- гардеробщик,
- уборщик служебных помещений,
- уборщик территории, сторож.

устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБОУ «СШ Вулканного ГП»:

при выслуге лет от 3 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы на основании критерий оценок качества работы; предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственно-

сти при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором (заведующим) МБОУ «СШ Вулканного ГП» по согласованию с органом государственного-общественного управления персонально в отношении конкретного работника.

4. Порядок установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат, премирования и социальной поддержки работников МБОУ «СШ Вулканного ГП»

4.1. Доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты, премирование и меры социальной поддержки работников производятся из надтарифной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год, а также за счёт внебюджетных средств.

4.2. Распределение средств надтарифной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) из числа работников, представителей профсоюзной организации, руководителей структурных подразделений. Состав Комиссии утверждается на общем собрании коллектива.

4.3. Доплаты, надбавки, стимулирующие и поощрительные выплаты конкретному работнику устанавливаются индивидуально по результатам труда в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) или в фиксированной сумме в рублях и максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Доплаты и надбавки могут устанавливаться на месяц, на квартал (учебную четверть), на полугодие, на учебный год в зависимости от вида и назначения выплат.

4.5. **Ежемесячно** по представлению руководителя образовательного учреждения Комиссия принимает решение о размерах доплат и надбавок по результатам труда персонально по каждому работнику в соответствии с настоящим Положением и согласовывает его (решение) с комиссией по распределению премий и стимулирующих выплат.

4.6. Размеры доплат и надбавок утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии и отражаются в таблице учёта рабочего времени за текущий месяц.

5. Стимулирующие выплаты за высокие достижения в работе

№ п/п	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе.	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки или в рублях	Периодичность выплаты
1. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ			
<i>Заместители директора по учебно-воспитательной работе, учебной работе, воспитательной работе инновационной деятельности, информационно-коммуникационным технологиям; главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела)</i>			
1.1	Качество и доступность обязательного общего образования	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
1.1.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, творческой инициативы, ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей.	до 30%	
1.1.2	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	до 5%	

1.1.3	Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью по привлечению к участию в организации образовательного процесса.	до 5%	
1.1.4	Обеспечение внедрения современных инновационных технологий в образовательную деятельность педагогов курируемых направлений.	до 10%	
1.1.5	Высокий уровень организации и проведения профильного и предпрофильного обучения, элективных курсов.	до 10%	
1.1.6	Руководство исследовательской, экспериментальной деятельностью учащихся и педагогов.	до 15%	
1.2	Сохранение здоровья	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
1.2.1	Просветительская деятельность по ведению здорового образа жизни и формированию культуры здоровья учащихся и работников образовательного учреждения, организация и личное участие в спортивных, оздоровительных мероприятиях учреждения.	до 10%	
1.2.2	Осуществление контроля за обеспечением санитарно-гигиенических и безопасных условий пребывания участников образовательного процесса, отсутствие случаев травматизма на уроках курируемых дисциплин, в классах курируемых направлений.	до 5%	
1.2.3	Создание комфортных условий пребывания участников образовательного процесса, организация горячего питания учащихся.	до 5%	
1.3	Воспитание учащихся и самовоспитание сотрудников	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
1.3.1	Поддержание благоприятного психологического климата в учреждении, высокий уровень решения конфликтных ситуаций с родителями, учащимися, работниками учреждения.	до 5%	
1.3.2	Соблюдение и защита прав ребёнка	до 5%	
1.3.3	Активное участие в организации ученического самоуправления.	до 5%	
1.3.4	Отсутствие случаев детских правонарушений, преступлений, детской безнадзорности и беспризорности.	до 5%	
1.4	Работа с кадрами, эффективность управленческой деятельности	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
1.4.1	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.).	до 5%	
1.4.2	Организация мероприятий по повышению квалификации кадров, привлечение педагогов к уча-	до 5%	

	стию в семинарах, курсах повышения квалификации, в освоении и применении в работе новых информационных технологий.		
1.4.3	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	до 5%	
1.4.4	Составление расписания и сложность осуществления замены уроков.	до 15%	
<i>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</i>			
1.5	Исполнительская культура	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
1.5.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	до 30%	
1.5.2	Высокий уровень организации и проведения санитарно-профилактических мероприятий, мероприятий по охране труда, технике безопасности, мероприятий по антитерроризму.	до 15%	
1.5.3	Своевременное и качественное ведение документации по использованию и постановке на учёт товарно-материальных ценностей, исполнение расчётов и составление отчётности по использованию материальных ресурсов, расходованию, анализу и экономии утверждённых лимитов на энергоресурсы.	до 5%	
1.5.4	Использование в работе современных эффективных методов учета, работа с применением компьютерных технологий.	до 10%	
1.6	Результативность	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
1.6.1	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы образовательного учреждения.	до 30%	
1.6.2	Отсутствие нарушений по обеспечению выполнения требований пожарной и электробезопасности.	до 30%	
1.6.3	Высокое качество организации и проведения ремонтных работ, работ по подготовке помещений учреждения к началу учебного года, работ по подготовке к началу отопительного сезона, по обеспечению условий работы пришкольных оздоровительных лагерей.	до 30%	
1.6.4	Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы и развитие учреждения.	до 10%	
2. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ			
2.1	Стимулирующие надбавки за качество, сложность, напряжённость, интенсивность работы.	<i>Ежемесячно, или на период очередного подведения итогов</i>	
2.1.1	Внедрение и использование в работе инноваци-	до 40%	

	онных методов обучения с применением наглядных пособий и новых информационных технологий.		
2.1.2	Применение программ углублённого и расширенного изучения предметов, подготовка учащихся к сдаче экзаменов в форме ЕГЭ.	до 15%	
	Участие в оценочных процедурах внешнего мониторинга разных уровней	до 20%	
2.1.3	Участие в методической, научной, экспериментальной работе, обобщение и распространение передового педагогического опыта, проведение открытых уроков, мероприятий, из них:	до 25 %, из них:	
	<i>школьный уровень –</i>	<i>до 10%</i>	
	<i>муниципальный уровень –</i>	<i>до 15%</i>	
	<i>краевой уровень –</i>	<i>до 20%</i>	
	<i>всероссийский уровень –</i>	<i>до 25%</i>	
2.1.4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, из них:	До 40%, из них:	
	<i>школьный уровень –</i>	<i>до 10%</i>	
	<i>муниципальный уровень –</i>	<i>до 20%</i>	
	<i>краевой уровень –</i>	<i>до 30%</i>	
	<i>всероссийский –</i>	<i>до 40%</i>	
2.1.5	Непрерывность образования педагогического работника (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка)	До 10%	
2.1.6	Работа в качестве члена экспертных групп, жюри олимпиад, конкурсов и др., судейство соревнований, из них:	до 20%, из них:	
	<i>школьный уровень –</i>	<i>до 5%</i>	
	<i>муниципальный уровень –</i>	<i>до 10%</i>	
	<i>краевой уровень –</i>	<i>до 15%</i>	
	<i>всероссийский –</i>	<i>до 20%</i>	
2.1.7	Руководство проектной деятельностью	до 20%	
2.1.8	Работа с одарёнными детьми, подготовка к участию в очных предметных олимпиадах (кроме школьных этапов), конкурсах разных уровней, из них:	до 20%, из них:	
	<i>школьный уровень –</i>	<i>до 5%</i>	
	<i>муниципальный уровень –</i>	<i>до 10%</i>	
	<i>краевой уровень –</i>	<i>до 15%</i>	
	<i>всероссийский –</i>	<i>до 20%</i>	
2.1.9	Участие в дистанционных олимпиадах, проведение которых осуществляется в школе	2 % за 1 олимпиаду	
2.1.10	«Школа первоклассника»	15%	
2.1.11	Проведение дополнительных занятий со слабо успевающими, проведение консультаций по подготовке к ГИА (не более 4-х занятий в месяц по предметам, входящим в перечень предметов ГИА)	1,5% за одно занятие	
2.1.12	Проведение коррекционно-развивающей работы с учащимися ОВЗ (сверх нормы)	до 30 %	
2.1.13	За работу в инклюзивных классах	до 10 %	

2.1.14	Организация и активное участие в школьных, муниципальных, краевых мероприятиях, конкурсах, смотрах.	до 20%	
2.1.15	Организация и проведение выпускных мероприятий (торжественная часть)	До 5000 рублей	
2.1.16	Привлечение внебюджетных средств на пополнение материально-технической базы и развитие учреждения.	до 30%	
2.1.17	Прочие	до 30 %	
3. Учебно-вспомогательный персонал (структурные подразделения).			
3.1	Персональный повышающий коэффициент к окладу		
	-медсестра, -фельдшер, -секретарь-машинистка (делопроизводитель), -заведующий хозяйством	до 2.0	
3.2	Исполнительская культура	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
3.2.1	За высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	до 30 %	
3.2.2	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	до 30%	
3.3	Качество и результативность		
3.3.1	За оперативность и высокое качество выполняемой работы, ведения отчётной документации.	от 5% до 30%	
3.3.2	За сложность, напряжённость и интенсивность работы.	до 30%	
3.3.3	За использование в работе компьютерной техники, применение современных инновационных технологий.	до 20%	
3.3.4	Повышение квалификации, участие в семинарах, конференциях разных уровней, использование в работе компьютерной техники, применение современных компьютерных технологий.	до 10%	
3.3.5	За активное участие в подготовке и проведении мероприятий в учреждении.	до 10%	
3.3.6	За отсутствие нарушений и замечаний от органов Роспотребнадзора по обеспечению санитарно-гигиенических условий пребывания участников образовательного процесса в соответствии с нормами СанПиН.	до 30%	
3.3.7	За отсутствие жалоб, обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций с работниками на качество обслуживания.	до 10%	
3.3.8	За звание «Ветеран труда»	до 500 рублей	
3.3.9	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, организация и оформление тематических выставок. Высокая читательская активность учащихся.	до 10%	

4. Обслуживающий персонал (хозяйственная служба)			
4.1	Персональный повышающий коэффициент к окладу		
	- водитель, - повар, шеф-повар - подсобный рабочий, - подсобный рабочий кухни, - кладовщик, - рабочий по ремонту и обслуживанию здания, - вахтер, - гардеробщик, - уборщик служебных помещений, - уборщик территории, сторож.	до 2.0	
4.2	Исполнительская культура	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
4.2.1	За высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	до 30 %	
4.2.2	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	до 30%	
4.3	Качество и результативность	<i>Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов</i>	
4.3.1	За качественную уборку и содержание в чистоте и надлежащем санитарном состоянии помещений, территории в соответствии с СанПиН, участие в оформлении интерьера учреждения, пришкольной территории.	до 30%	
4.3.2	За обеспечение исправного состояния оборудования, транспорта, ведение профилактической работы по бесперебойной работе оборудования и предотвращению аварий на коммуникациях.	до 30%	
4.3.3	За оперативность и высокое качество выполняемой работы по устранению технических неполадок,	до 30 %	
4.3.4	Качественное приготовление пищи, применение новых технологий приготовления блюд, широкий ассортимент, соблюдение калорийности.	до 30%	
4.3.5	За отсутствие жалоб, обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций с работниками на качество обслуживания.	до 30%	
4.3.6	За сохранность имущества.	до 10%	
4.3.7	За звание «Ветеран труда»	до 500 рублей	
4.3.8	Прочие заслуги и личный вклад.	до 30%	
4.3.9	За высокое качество в рамках должностных обязанностей	до 30%	
4.3.10	За высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ	до 100%	
4.3.11	За качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях	до 100%	

**6. Премирование за успешное и качественное выполнение работ
(при наличии экономии фонда заработной платы)**

№ п/п	Наименование категории работников, должности	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе.	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки	Примечание
1.	Заместители руководителя учреждения по УР, УВР, ИКТ, ИД, педагогические работники.	За высокие (стабильные) показатели успеваемости, посещаемости, сохранность контингента обучающихся при подведении итогов промежуточной аттестации за четверть, полугодие и итоговой за учебный год.	до 30%	Премия может выплачиваться работнику в течение года неоднократно.
2.	Все работники, занятые при подготовке и проведении мероприятия.	За успешное и качественное проведение мероприятия, активное участие в проведении мероприятия.	до 30%	
3.	Педагогические работники.	За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, фестивалей и т.п. мероприятий районного и краевого уровня.	До 20%, из них: муниципальный уровень – до 15%, краевой уровень – до 20%	
4.	Педагогические работники.	За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, фестивалей и т.п. мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней.	до 30%	
5.	Все работники учреждения	Премирование за выполнение особо важных (сложных) работ.	до 30%	
6.	Все работники учреждения	За активное участие в организации и в работе в каникулярный период в пришкольных оздоровительных, труда и отдыха, спортивных и профильных лагерях, трудовой бригаде	до 30%	
7.	Все работники учреждения	За своевременное и высококачественное выполнение ремонтных работ и подготовку помещений учреждения к началу учебного года.	до 30%	
8.	Административный и обслуживающий персонал.	За успешную подготовку учреждения к отопительному сезону.	до 30%	

7. Премирование за успешное и качественное выполнение работ (при наличии экономии фонда заработной платы)

№ п/п	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе.	В рублях	Примечание
1.	Премия по итогам работы за год за счёт экономии утверждённого фонда оплаты труда персонально по каждому работнику в зависимости от личного вклада.	По решению комиссии по доплатам	В пределах суммы экономии фонда оплаты труда
2.	Прочие профессиональные достижения работников по наиболее важным показателям деятельности.	до 5000 рублей	
3.	К юбилею (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 70, 75 лет)	до 5000 рублей	Единовременная выплата
4.	Премии в честь профессиональных праздников (День учителя, день дошкольного работника), Международного женского дня 8 Марта, Дня защитников отечества и других.	до 10000 рублей	Единовременная выплата
5.	Прочие	до 10000 рублей	
6.	Премирование за выполнение особо важных (сложных) работ.	до 10000 рублей	По решению Комиссии при условии экономии фонда оплаты труда

8. Меры социальной поддержки работников МБОУ «СШ Вулканного ГП», материальная помощь

№ п/п	Основание для оказания материальной помощи	В рублях	Примечание
1.	В связи с трудным материальным положением нуждающимся работникам.	до 10000 рублей	Единовременная материальная помощь может выплачиваться работнику в течение года неоднократно.
2.	При несчастном случае с работником или с его близкими родственниками.	до 10000 рублей	
3.	В случае смерти работника или его близких родственников	до 10000 рублей	
4.	В связи с длительной болезнью на оздоровление.	до 10000 рублей	
5.	В связи с уходом на пенсию.	До 3000 рублей	
6.	В связи с рождением ребёнка.	До 5000 рублей	

9. Отмена и снижение доплат и надбавок.

9.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут быть снижены или отменены. Отмена надбавки или снижение её размера производится на основании решения Комиссии.

9.2. Доплаты и надбавки не устанавливаются, отменяется или понижается в случае:

- неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией,
- неоднократного несвоевременного исполнения поручений руководителя учрежде-

- ния, руководителя структурного подразделения (по подчинённости),
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка,
 - наличия обоснованных письменных заявлений (обращений, жалоб) учащихся, работников учреждения, родителей или лиц их заменяющих по поводу конфликтных ситуаций, фактам нарушения действующего законодательства РФ в образовательных учреждениях,
 - уменьшение объёма и (или) ухудшения качества работы, за которую производилась доплата,
 - из-за отсутствия средств в связи с перерасходом утверждённого фонда оплаты труда,
 - другие причины.

10. Заключительная часть.

Образовательное учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нём системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

Приложение 1
к Положению о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, премирования и мерах социальной поддержки работников МБОУ «СШ Вулканного ГП»

Критерии для ежемесячных стимулирующих выплат

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов
1.	Динамика учебных достижений обучающихся				30
1.1.		Качество освоения учебных программ К¹	Деление численности обучающихся на «4» и «5» в анализируемом периоде на общую численность обучающихся. (Для учителей начальных классов деление осуществляется на численность обучающихся всего класса; для учителей-предметников деление осуществляется на численность учащихся, обучающихся по данному предмету)	Не более 5 баллов	
1.2.		Снижение численности неуспевающих по итогам анализируемого периода К²	Деление численности неуспевающих в анализируемом периоде на общую численность обучающихся. (Для учителей начальных классов деление осуществляется на численность обучающихся всего класса; для учителей-предметников деление осуществляется на численность учащихся, обучающихся по данному предмету)	Не более 5 баллов	
1.3.		Динамика учебных достижений К³	Деление численности обучающихся, повысивших оценку в анализируемом периоде на общую численность обучающихся. (Для учителей начальных классов деление осуществляется на численность обучающихся всего класса; для учителей-предметников деление осуществляется на численность учащихся, обучающихся по данному предмету)	Не более 5 баллов	
1.4.		Результативность участия в олимпиадах, смотрах, конкурсах и т.т. К⁴	Численность обучающихся-победителей в олимпиадах, конкурсах, смотрах и т.д.	Не более 15 баллов	
2.	Активное участие во внеурочной воспитательной деятельности				20
2.1.		Индивидуальная	Деление численности слабо-	Не	

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов
		дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися	успевающих учащихся, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, на общую численность слабоуспевающих учащихся	более 5 баллов	
2.2.		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися К⁶	Деление численности учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, на численность обучающихся, имеющих «4» и «5»	Не более 5 баллов	
2.3.		Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов К⁷	Деление численности учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия, на общую численность обучающихся. (Для учителей начальных классов деление осуществляется на численность обучающихся всего класса; для учителей-предметников деление осуществляется на численность учащихся, обучающихся по данному предмету)	Не более 5 баллов	
2.4.		Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя К⁸	Деление численности учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера на общую численность учащихся	Не более 5 баллов	
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К⁹	Количество мероприятий	Не более 5 баллов	5
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе,	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	Не более 5 баллов	5

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макси- мальное число баллов
		руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами и др. К¹⁰			
5.	Использование современных педагогических технологий в процессе обучения предмету, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. К¹¹	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. (На основе результатов внутришкольного контроля)	Не более 5 баллов	5
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре К¹²	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Не более 5 баллов	5
7.	Оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников К¹³	Количество положительных голосов/ количество опрошенных	Не более 5 баллов	5
8.	Оценка со стороны обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников К¹⁴	Деление числа положительных голосов на численность опрошенных	Не более 5 баллов	5
9.	Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения К¹⁵		Не более 10 баллов	10