

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 3 Малышевского муниципального округа

УТВЕРЖДЕНО:

приказом от 25.06.2026 г. № 65/лс

Директор МАОУ СОШ № 3


« 25 »

Е.И.Самихова

2026 г.



С учетом мотивированного мнения СТК

(протокол № 10 от 25.06.2026 г.)

Председатель СТК


« 25 » 06

И.В.Квашнина

2026 г.

**Положение
о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат
работникам МАОУ СОШ № 3**

Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 3

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 3 (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009г. № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малышевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования администрации Малышевского городского округа, утвержденного постановлением главы Малышевского городского округа от 25.01.2017г. № 34-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малышевского городского округа, в отношении которых функции учредителя осуществляются Управлением образования Малышевского городского округа» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ СОШ № 3 в повышении качества работы, образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы, в том числе премиальная выплата в целях повышения уровня реального содержания заработной платы (данная выплата начисляется в процентном или абсолютном размере за фактически отработанное время);
- 5) ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора).

1.5. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При применении к работнику мер дисциплинарного взыскания премирование работника по итогам за текущий месяц не производится.

1.6. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

1.7. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.8. В целях социальной защищенности работников учреждения, достижения целевых показателей и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, при условии экономии фонда оплаты труда, работникам учреждения может быть дополнительно распределена стимулирующая выплата за качество выполняемых работ по итогам квартала и (или) финансового года. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется с учетом фактических результатов его работы.

Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим положением и локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения СТК, и коллективным договором.

1.9. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется по приказу работодателя. Стимулирующие выплаты по результатам работы при осуществлении им педагогической деятельности определяется в соответствии с настоящим Положением и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

1.10. Конкретный размер стимулирующей выплаты работнику определяется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с показателями, установленными настоящим Положением, и устанавливается приказом руководителя. Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат осуществляется Советом трудового коллектива.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам по установленным показателям на определенный срок или разово при условии качественного выполнения работ. Если указанные условия работником не выполняются, стимулирующие выплаты ему не могут быть начислены.

При некачественном выполнении работ приказом руководителя может быть «снята» ранее установленная на определенный период ежемесячная стимулирующая выплата. Руководитель не имеет права «снимать» уже начисленные стимулирующие выплаты работнику в качестве меры дисциплинарного взыскания.

2.2. К выплатам **за интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию

проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работ устанавливаются по следующим показателям:

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер (В процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы)
1	Подготовка выпускников к ГИА	По предметам, обязательным к ГИА	6% ежемесячно в выпускном классе
		По предметам, выбранными учащимися к ГИА	1-5 чел. – 2% 6-10 – 3% 11-15 – 4% 16-20 – 5% 21 и более – 6% (с февраля – 11 класс, с марта – 9 класс)
2	Высокие показатели (по результатам государственной итоговой аттестации)	Отсутствие отрицательных результатов ГИА по обязательным предметам по итогам основного периода	1% ежемесячно
		Отсутствие отрицательных результатов ГИА по предметам по выбору обучающихся по итогам основного периода	1% ежемесячно
		Высокие результаты ГИА выпускников 11 класса (80 и более баллов)	1% ежемесячно
		Высокие результаты ГИА выпускников 9 класса (% полученного балла не менее 85 от максимального)	1% ежемесячно
3	Сложность, напряженность, особый режим и график работы	Организация учебного процесса в 1 классе (с учетом адаптации детей)	5% ежемесячно
		Наличие в классе (группе) обучающихся (воспитанников) с ОВЗ и работа по двум или более рабочим программам (не применяется для педагогических работников, получающих компенсационные выплаты за работу в классах, группах для обучающихся с ОВЗ)	5% ежемесячно
		Условия повышенной опасности при проведении практической части уроков технологии в 5-7	1% за проведение уроков в одном классе ежемесячно

		классах (работа на станках, ручная обработка материалов, кулинария)	
		Условия сложности и повышенной опасности при выполнении практической части на уроках физической культуры	1% должностного оклада
		Наполняемость классов, превышающая среднюю по образовательному учреждению	1% ежемесячно (по итогам предыдущего учебного года)
4	Результаты работ, повышающие авторитет и имидж учреждения, результативность участия в коллективной общественной деятельности	Активное участие в социально-значимых акциях и мероприятиях	1% ежемесячно
		Подготовка не менее 10 победителей (призеров) олимпиад, конкурсов и т.п. окружного, регионального, всероссийского уровней	1% ежемесячно
		Классный коллектив - победитель общешкольного проекта в номинации «Класс года»	1% ежемесячно (по итогам предыдущего учебного года)

2.3. К выплатам за **качество выполняемых работ** относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 10 процентов;
- 2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 20 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (СТК).

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты за **качество выполняемых работ** по итогам квартала и(или) финансового года (при условии экономии фонда оплаты труда) устанавливаются по следующим показателям:

- высокая оценка, полученная по результатам проведенной независимой оценки качества образования;

- высокие результаты обучающихся в учебной и внеурочной деятельности;
- высокие результаты деятельности учреждения;
- вклад в работу с одаренными детьми;
- вклад в работу по реализации программ (проектов) по сохранению и укреплению здоровья детей;
- вклад в организацию и проведение внеурочной деятельности обучающихся и части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений (представление результатов)
- высокие результаты работы при осуществлении классного руководства (отсутствие нарушений обучающимися класса требований правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов для обучающихся (по итогам ВШК за квартал/год),

2.4. К выплатам за **стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, учитывающие стаж работы в учреждении.

При установлении работникам учреждения ежемесячных стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы или иной деятельности в данном учреждении. В стаж непрерывной работы засчитывается время предыдущей работы или иной деятельности в данном учреждении. Исчисление стажа непрерывной работы в учреждении определяется без учета отпуска по уходу за ребенком и длительного отпуска сроком до одного года.

Работникам учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в учреждении по решению руководителя учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

Конкретный размер ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается приказом руководителя в соответствии с настоящим Положением с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. При недостаточности финансовых средств стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, установленная на определенный период, может быть приостановлена по приказу руководителя

Стимулирующая выплата за **стаж непрерывной работы, выслугу лет** устанавливается работнику приказом директора при исчислении стажа на начало учебного года (в течение учебного года не пересматривается) при условии качественного выполнения работ по показателям:

- от 5 до 10 лет - 3%
- от 10 до 15 лет – 5%
- свыше 15 лет – 7%

2.5. К **премиальным выплатам по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы отражают эффективность деятельности работника по итогам учебного года, учебной четверти, текущего месяца. Критерии и показатели премиальных выплат по итогам работы, установленные настоящим Положением, конкретизируются работодателем в отношении каждого работника. Каждому работнику из общего перечня выбираются показатели эффективности деятельности, достижения которых работодатель ожидает именно от него. В трудовом договоре с работником указывается, какой размер стимулирующей выплаты может быть им получен в случае выполнения всех определенных для него лично показателей эффективности деятельности. В случае выполнения работником не всех определенных для него показателей эффективности размер стимулирующей выплаты по итогам работы за период рассчитывается пропорционально количеству выполненных показателей.

2.5.1. для педагогических работников:

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер (руб.)
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Реализация программ (мероприятий) с выездом групп учащихся	Руководителю - 1500 сопровождающему – 1000 (в день)
		Сопровождение обучающихся при реализации конкурсных проектов (работ), рекомендованных учреждением (подготовка и направление материалов)	500
		Активное участие обучающихся в социально-значимых проектах и мероприятиях	300 за мероприятие (проект)
		Представление общественности мероприятий с участием обучающихся	500
		Доля участников (количество участий) в конкурсных мероприятиях разного уровня, от общего количества обучающихся школы	не ниже 30% - 500 не ниже – 50% - 1000 70% и более – 1500
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Участие в проведении фундаментальных, прикладных и других исследований	Участие – 200 руб.; Проверка работ – 20 руб. за 1 работу
		Проведение мероприятий в рамках исследований качества образования, социально-педагогических и социально-психологических исследований	300
		Участие в апробации методик оценки качества образования	200 за класс (группу)
		Доля обучающихся, охваченных психолого-педагогической (социально-педагогической) работой, не менее 30%	500
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов и высокие показатели (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации)	Высокие результаты при проведении контрольных мероприятий (ДКР, ВПР, РТ, контрольные срезы и т.п.)	500
		-отсутствие неудовлетворительных результатов	500
		- качество обученности более 50%	500
		Техника чтения соответствует требованиям – 100% (по итогам года)	500
		Положительная динамика доли обучающихся, техника чтения которых соответствует требованиям (по итогам года)	1% - 100
		Соответствие результатов внутришкольной системы оценки и внешних оценочных процедур не менее 80%	500

		Качество обученности по предметам (по итогам учебной четверти): 1 группа - математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия; 3 группа – изо, музыка, физическая культура, ОБЖ, технология, учебные предметы из области ОРКСЭ, ОДНК; 2 группа – остальные предметы	40-60% - 500 более 60% - 1000 80-90% - 500 более 90% - 1000 60-80% - 500 более 80% - 1000
		Положительная динамика качества обучения (по итогам 2,3,4 четверти)	1% - 100
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, охваченных просветительско-профилактической работой, не ниже 10%	500
		Организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, досуговых мероприятий, проектной деятельности	200 за мероприятие
		Участие учителей-предметников в работе родительских собраний, СПП	300
		Организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей, индивидуальная профилактическая работа с семьей	300
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Подготовка победителей и призеров Всероссийского этапа предметных олимпиад Всероссийской олимпиады школьников	наличие победителя – 10000руб. наличие призеров – 5000 руб. (за каждого)
		Подготовка победителей регионального этапа предметных олимпиад Всероссийской олимпиады школьников	наличие победителя – 5000 руб. наличие призеров – 3000 руб.(за каждого)
		Подготовка победителей и призеров муниципального этапа предметных олимпиад Всероссийской олимпиады школьников	наличие победителя – 500 руб. наличие призеров -300 (за каждого)
		Подготовка победителей и призеров интеллектуальных конкурсов (игр), предметных олимпиад, рекомендованных учреждением	наличие призеров - 300 наличие победителей – 500 участие - 200
		Активное участие в конкурсах, соревнованиях и др.	300
		Подготовка победителей и призеров заочных и дистанционных творческих конкурсов	Независимо от уровня: командное участие - 1 место – 1000 2 место – 700. 3 место – 500

			личное первенство - 1 место – 500 2 место – 400 3 место – 300 (за каждого)
		Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, конференций, смотров разного уровня (при очном участии)	Международный, всероссийский, региональный – 3000 городской – 2000 муниципальный – 1000. школьный (победители) - 500
		Подготовка победителей и призеров спортивных соревнований разного уровня	Международный, всероссийский, региональный – 3000 городской – 1000 муниципальный – наличие победителей: командное первенство – 500; личное первенство – 100 (за каждого)
		Результативность участия ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (для советника директора)	Наличие победителей – 500 руб. наличие призеров – 300 руб.
6	Участие в коллективных педагогических проектах (команда вокруг класса, интегрированные курсы, виртуальной класс и др.)	Участие в проекте	300
		Руководство проектом	500
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Проявление педагогами инициативы и ответственности при подготовке ООП, участие в рабочих группах (предоставление проекта документа)	1000
		Разработка, своевременность и качество предоставленных рабочих программ	500
		Посещаемость обучающимися курсов по выбору, занятий по программам дополнительного образования (по итогам четверти) не менее 90% (с учетом уважительных причин)	500
8	Организация физкультурно-оздоровительной и	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование ЗОЖ	300

	спортивной работы	Доля участников в сдаче норм ГТО не менее 50% от обучающихся класса	50-80% - 300 Более 80%- 500
		Сдача норм ГТО на знак золотого уровня	500 за каждого
		Охват горячим питанием (для начальных классов– горячими завтраками) соответствует установленному областному показателю	500
		Охват горячим питанием за родительскую плату выше среднего показателя по школе	500
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры, среды (оформление кабинета, музея и пр.)	Высокий уровень содержания учебного кабинета (по итогам осмотра)	1000
		Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды (оформление материалов музея, кабинета, отдельных помещений, информационных стендов и пр.)	Обновление – 500 Оформление нового - 1000
		Качественное ведение страницы школьного сайта, официальной страницы в ВК (систематическое обновление, своевременное предоставление информации, ее актуальность и пр.), размещение информации о деятельности учреждения в печатных изданиях СМИ	1-3 статьи – 300 4 и более - 500
		Создание видеороликов, презентаций (об учреждении, территории и т.п.)	500 руб.
10	Непрерывность профессионального развития учителя	Представление (очное) общественности профессионального мастерства (открытые уроки и мероприятия, проведение мастер-классов, участие в педагогических чтениях, организация семинаров, круглых столов и пр.)	Школьный уровень – 700 Территориальный – 1000 Областной – 2000 Всероссийский - 3000
		Участие педагогов в дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.), вебинарах, организованное учреждением	100
		Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства	Очно: Школьный, территориальный, городской уровни - 1000 Областной – 2000 Всероссийский-5000 Дистанционно – 500 руб.

		Победа в конкурсе педагогического мастерства	Очно: Школьный уровень – 1000 Территориальный – 2000 Городской - 3000 Областной – 5000 Всероссийский-10000 Дистанционно – 800 руб.
		Призер конкурса педагогического мастерства	Очно: Школьный уровень – 700 Территориальный – 1500 Городской - 1000 Областной – 3000 Всероссийский-5000 Дистанционно – 500 руб.
		Повышение квалификации, включая дистанционное обучение, при выполнении основных обязанностей (по направлению работодателя)	до 40 часов – 500 41-79 часов – 750 80 и более часов - 1000
		Публикации с размещением в методических сборниках (журналах)	500 руб.
11	Результаты работ, повышающие авторитет и имидж учреждения, результативность участия в коллективной общественной деятельности	Индивидуальное или командное участие в соревнованиях, конкурсных мероприятиях, имеющих общественную значимость, разного уровня (при очном участии)	1 место – 1500 руб. 2 место – 1250 руб. 3 место – 1000 руб. или участие – 500 руб.
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	От 300 руб. до 10000 руб. с учетом объема и сложности
		Активное участие в социально-значимых акциях и мероприятиях	500 руб.
		Работа в качестве эксперта, в рабочих группах, школьных комиссиях	300 руб. за вид деятельности
12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная подготовка и оформление документации (при большом объеме, краткосрочности)	От 300 до 1000 руб. с учетом объема и сложности
		Своевременное оформление и обработка значительного объема новых поступлений/списание (учебников, учебного оборудования, и др.)	До 500 ед. в месяц – 300 руб. 500-800 ед. – 500 руб. 801-1000ед. – 800 руб. Более 1000 ед.-1000 руб.
		Своевременное и качественное предоставление информации/отчетности, соблюдение	400

		сроков исполнения документов	
		Отсутствие замечаний по результатам проверки классных журналов	400
		Соблюдение обучающимися правил внутреннего распорядка	300
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	300
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от участников образовательных отношений	200

2.5.2. Для заместителей директора по учебно-воспитательной /воспитательной работе

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада)
1	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, трудового законодательства, требованиям охраны труда и комплексной безопасности	Отсутствие замечаний, предписаний надзорных (контролирующих) органов по итогам контрольных проверок различного уровня	муниципальный уровень – 5% областной - 10% разово
		Своевременное оформление служебных документов и трудовых отношений с работниками при выполнении ими дополнительных работ	1%
		Отсутствие случаев производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися	2%
		Проведение мероприятий, направленных на обеспечение безопасности учреждения	1%
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Организация работы органов управления учреждением	2% за вид работы
		Участие в работе органов управления учреждением	1% за вид работы
3	Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством предоставляемых услуг	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством образовательных услуг более 90%	1%
		Результаты независимой оценки системы образования	более 90% - 1% более 95% - 2%
4	Информационная открытость	Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ОО на ее официальном сайте, своевременное пополнение сайта	1%
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у	Отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ТКДНиЗП	1%

	несовершеннолетних	Проведение профилактических мероприятий	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Посещение (патронаж) семей	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Отсутствие обучающихся, не посещающих школу и допускающих пропуски уроков без уважительных причин более 30%	1%
		Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися в период реализации образовательных программ и проводимых мероприятий	1%
6	Реализация социокультурных проектов	Реализация социокультурных проектов на уровне учреждения; участие в социокультурных проектах, акциях разного уровня; организация работы научных обществ и т.п.	1% за проект (мероприятие)
		Участие педагогического коллектива ОУ в мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	1-5 меропр. – 1% более 5 меропр. – 2%
		Участие воспитанников ОУ в мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	1-5 меропр. – 1% более 5 меропр. – 2%
7	Работа с кадрами	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории, в % отношении от общего количества аттестованных педагогических работников (на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории) не ниже 70%	1%
		Наличие педагогов повысивших квалификационную категорию	2%
		Работа с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогическими работниками (при наличии приказа о закреплении наставника)	до 5 чел. – 1% 6 и более чел. – 2%
		Внедрение в образовательный процесс инновационной деятельности (нововведений); организация работы учреждения как экспериментальной площадки	2%
		Представление общественности профессионального педагогического мастерства (организация и проведение семинаров, круглых столов, дней открытых дверей и пр.)	1% за мероприятие
		Организация участия педагогических работников в конкурсах, выставках, соревнованиях разного уровня	1% за мероприятие

		Организация участия педагогов в вебинарах, дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.)	1%
		Наличие педагогов, являющихся победителями, призерами профессиональных конкурсов, рекомендованных учреждением	2%
		Участие в конкурсах среди образовательных организаций, грантовая деятельность	Участие – 10% Получение гранта - 20%
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Сопровождение программ и организация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	1% за программу
		Участие ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Результативность участия ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	Наличие победителей – 2% наличие призеров – 1%
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Сопровождение программ и организация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей на уровне ОО	1% за программу (мероприятие)
		Организация отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	2%
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Участие обучающихся в спортивных мероприятиях разного уровня	1-3 меропр. - 1% более 3 – 2%
		Доля обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО, от общего числа обучающихся более 30%	1%
11	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Наличие индивидуальных программ реабилитации детей с ОВЗ (ИПР)	1%
		Сопровождение обучения на дому (корректировка расписания, контроль проведения занятий, заполнения журналов и т.д.)	1% за обучающегося
		Наличие и сопровождение обучающихся по индивидуальным учебным планам	1%
		Сопровождение обучающихся по адаптированным образовательным программам (корректировка расписания, контроль проведения занятий, заполнения журналов и т.д.)	1%
12	Реализация программ дополнительного образования	Наличие программ дополнительного образования детей на базе ОО	1%

	образования на базе учреждения	Сетевое взаимодействие (при наличии договора)	1%
		Охват услугами дополнительного образования детей в ОО не менее 50%	1%
		Расширение спектра платных образовательных услуг, привлечение внебюджетных средств	2% за услугу
13.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Организация и проведение мероприятий по предпрофильной подготовке, профориентационной работе	2%
14	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Положительная динамика успеваемости обучающихся или 100% успеваемость по итогам четверти (в сравнении с предыдущим периодом)/года	1% ежемесячно в течение следующей четверти
		Положительная динамика качества обученности по итогам четверти (в сравнении с предыдущим периодом)/года	1% ежемесячно в течение следующей четверти
		Организация и проведение ВПР	1%
		Положительная динамика победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников по каждому этапу	2% ежемесячно
15	Результаты государственной итоговой аттестации	Доля обучающихся 9-х классов, допущенных к ГИА - 100 %	1% ежемесячно
		Доля обучающихся 11-х классов, допущенных к ГИА -100 %	1% ежемесячно
		Доля выпускников, сдавших ОГЭ по русскому языку и математике, в общей численности выпускников, сдававших ОГЭ по данным предметам	1% ежемесячно
		Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по русскому языку и математике, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по данным предметам	1% ежемесячно
		Доля участников ЕГЭ, сдавших хотя бы один предмет на высоком уровне (80 баллов и выше)	1% ежемесячно
		Наличие медалей 1 или 2 степени	1% ежемесячно
16	Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная подготовка и оформление документации (при большом объеме, краткосрочности)	1%
		Своевременная и качественная подготовка локальных нормативных актов	2%
		Своевременное и качественное предоставление отчетности, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	2%
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ,	1%-10% с учетом

		значимых для учреждения	сложности и объема выполненной работы
		Отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных обращений граждан и работников, замечаний руководителя	2%

2.5.3. Для руководителя центра «Точка роста»

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада)
1	Высокий уровень организации и контроля работы подразделения	Отсутствие замечаний по результатам ВШК	5%
		Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов	10%
		Укрепление и развитие материальной базы учреждения (качественная подготовка документов для заключения договорных отношений, своевременное обеспечение работников расходными материалами и их списание)	3%
		Обеспечение бесперебойного функционирования и качественного контроля работы подразделения (своевременное и качественное оформление документов при замене отсутствующего работника, контрольные мероприятия)	1% за мероприятие
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3%
		Обобщение и распространение опыта работы, проведение мастер-классов, библиотечных уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, родительских собраниях и пр.	2% за мероприятие
		Отсутствие случаев производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися	1%
		Сетевое взаимодействие (при наличии договора)	1%
2	Качественное выполнение и разнообразие форм информационной работы	Создание и пополнение электронных баз данных (мониторинг, электронные картотеки, базы данных, пр.), применение в работе электронных информационных систем	3%

		Оформление информационных стендов, выставок, издание буклетов, информационных листков и др. Своевременное обновление и пополнение страницы школьного сайта, официальной страницы ВК	1% за мероприятие
3	Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	Спонсорская помощь в ремонте, пополнение МТБ учреждения за счет внебюджетных средств, поступление средств от приносящей доход деятельности	3%
		Организация и сопровождение платных услуг	2% за услуги
4	Работа с кадрами	Организация участия педагогических работников в конкурсах, выставках, соревнованиях разного уровня	1% за мероприятие
		Организация участия педагогов в вебинарах, дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.)	1%
		Наличие педагогов, являющихся победителями, призерами профессиональных конкурсов, рекомендованных учреждением	2%
		Участие в конкурсах среди образовательных организаций, грантовая деятельность	Участие – 10% Получение гранта - 20%
5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Участие ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	1-3 мер. - 1% более 3 – 2%
		Результативность участия ученического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	Наличие победителей – 2% наличие призеров – 1%
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная подготовка и оформление документации (при большом объеме, краткосрочности)	1%
		Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	1%-10% с учетом сложности и объема выполненной работы
		Отсутствие обоснованных жалоб и	5%

		обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	
--	--	---	--

2.5.4. для педагога-психолога, социального педагога

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер (руб.)
1	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Проведение социально-педагогических и социально-психологических исследований	300
		Доля обучающихся, охваченных психолого-педагогической (социально-педагогической) работой, не менее 30%	500
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, охваченных просветительско-профилактической работой, не ниже 10% (от подлежащих к участию)	500
		Организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей, индивидуальная профилактическая работа с обучающимися (семьей)	300 (при наличии плана индивидуальной работы)
		Посещение семей обучающихся, состоящих на разных видах учета	300 (за рейд)
3	Эффективность деятельности педагога	Участие в работе СПП, ППК, КДНиЗП, родительских собраниях и т.п.	300
		Участие в работе школьной медиаслужбы	300 (за 1 случай)
		Качественное ведение установленной документации (по результатам ВШК)	500
		Организация профилактических, коррекционных и др. мероприятий	300 (за мероприятие)
		Психологическое сопровождение ГИА выпускников	300 (за мероприятие)
4	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Активное участие в конкурсах, соревнованиях и др.	300
		Подготовка победителей и призеров заочных и дистанционных творческих конкурсов	Независимо от уровня: командное участие - 1 место – 1000 2 место – 700. 3 место – 500 личное первенство - 1 место – 500 2 место – 400

			3 место – 300 (за каждого)
		Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, конференций, смотров разного уровня (при очном участии)	Международный, всероссийский, региональный – 3000 городской – 2000 муниципальный – 1000. школьный (победители) - 500
5	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Проявление педагогами инициативы и ответственности при подготовке ООП, участие в рабочих группах (предоставление проекта документа)	1000
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды (оформление материалов музея, кабинета, отдельных помещений, информационных стендов и пр.)	Обновление – 500 Оформление нового - 1000
		Качественное ведение страницы школьного сайта, официальной страницы в ВК (систематическое обновление, своевременное предоставление информации, ее актуальность и пр.), размещение информации о деятельности учреждения в печатных изданиях СМИ	1-3 статьи – 300 4 и более - 500
7	Непрерывность профессионального развития учителя	Представление (очное) общественности профессионального мастерства (открытые уроки и мероприятия, проведение мастер-классов, участие в педагогических чтениях, организация семинаров, круглых столов и пр.)	Школьный уровень – 700 Территориальный – 1000 Областной – 2000 Всероссийский - 3000
		Участие педагогов в дистанционных исследованиях (тестирование, опросы и пр.), вебинарах, организованное учреждением	100
		Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства	Очно: Школьный, территориальный, городской уровни - 1000 Областной – 2000 Всероссийский-5000 Дистанционно – 500 руб.

		Победа в конкурсе педагогического мастерства	Очно: Школьный уровень – 1000 Территориальный – 2000 Городской - 3000 Областной – 5000 Всероссийский-10000 Дистанционно – 800 руб.
		Призер конкурса педагогического мастерства	Очно: Школьный уровень – 700 Территориальный – 1500 Городской - 1000 Областной – 3000 Всероссийский-5000 Дистанционно – 500 руб.
		Повышение квалификации, включая дистанционное обучение, при выполнении основных обязанностей (по направлению работодателя)	до 40 часов – 500 41-79 часов – 750 80 и более часов - 1000
		Публикации с размещением в методических сборниках (журналах)	500 руб.
8	Результаты работ, повышающие авторитет и имидж учреждения, результативность участия в коллективной общественной деятельности	Индивидуальное или командное участие в соревнованиях, конкурсных мероприятиях, имеющих общественную значимость, разного уровня (при очном участии)	1 место – 1500 руб. 2 место – 1250 руб. 3 место – 1000 руб. или участие – 500 руб.
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	От 300 руб. до 10000 руб. с учетом объема и сложности
		Активное участие в социально-значимых акциях и мероприятиях	500 руб.
		Работа в качестве эксперта, в рабочих группах, школьных комиссиях	300 руб. за вид деятельности
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная подготовка и оформление документации (при большом объеме, краткосрочности)	До 1000 руб. в зависимости от объема и сложности
		Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение сроков исполнения документов	400

		Отсутствие замечаний по результатам проверок классных журналов, в т.ч. в электронном виде	400
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от участников образовательных отношений	200

2.5.5. Для заместителя директора по административно-хозяйственной работе, руководителей структурными подразделениями (заведующий учебными мастерскими, заведующий библиотекой, заведующий хозяйством)

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада)
1	Высокий уровень организации и контроля работы подразделения	Отсутствие замечаний по результатам ВШК	5%
		Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов	10%
		Укрепление и развитие материальной базы учреждения (своевременное обеспечение работников расходными материалами и их списание)	2%
		Своевременное и качественное заключение договоров, необходимых для функционирования здания. Работа с подрядчиками в соответствии с заключенными договорами.	2%
		Исполнение плана ФХД: по итогам квартала - отклонение не более 5%; по итогам года – не более 2%	3%
		Обеспеченность учебного плана учебниками – 100%	5%
		Обеспечение бесперебойного функционирования и качественного контроля работы подразделения (своевременное и качественное оформление документов при замене отсутствующего работника, контрольные мероприятия)	1% за мероприятие
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций)	3%
		Повышение энергетической эффективности	3%
		Обобщение и распространение опыта работы, проведение мастер-классов, библиотечных уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, родительских собраниях и пр.	2% за мероприятие

2	Качественное выполнение и разнообразие форм информационной работы	Создание и пополнение электронных баз данных (мониторинг, электронные картотеки, базы данных, пр.), применение в работе электронных информационных систем	3%
		Оформление информационных стендов, выставок, издание буклетов, информационных листов и др. Своевременное обновление и пополнение страницы школьного сайта.	1% за мероприятие
3	Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	Спонсорская помощь в ремонте, пополнение МТБ учреждения за счет внебюджетных средств, поступление средств от приносящей доход деятельности	3%
		Организация и сопровождение платных услуг	2% за услугу
4	Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения	Качественная подготовка школы к новому учебному году, к работе в зимних условиях, весеннему снеготаянию и пр.	1%-10% с учетом объема выполненной работы
		Оперативное устранение аварийных ситуаций	1%-10% с учетом сложности и объема выполненной работы
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	1%-10% с учетом объема и сложности
5	Результаты работ, повышающие авторитет и имидж учреждения, результативность участия в коллективной общественной деятельности	Индивидуальное или командное участие в соревнованиях, конкурсных мероприятиях, имеющих общественную значимость, разного уровня (при очном участии)	1 место – 5% 2 место – 4% 3 место – 3% или участие – 2%
		Активное участие в социально-значимых акциях и мероприятиях	2%
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная подготовка и оформление документации (при большом объеме, краткосрочности)	1%
		Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	5%

2.5.6. Для работников бухгалтерии

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностног о оклада)
1	Качественное ведение бухгалтерского учета	Качественная и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (годовой, квартальной, месячной)	Месячной, квартальной – 5% годовой – 10%
		Отсутствие замечаний по нарушению финансовой дисциплины, предписаний надзорных органов по итогам проверок	10%
		Качественное и своевременное ведение внебюджетной деятельности	5%
2	Ведение дополнительной экономической работы	Высокий уровень и оперативность при выполнении финансово-экономических расчетов, проведении экономического анализа. Соблюдение сроков и порядка предоставления проектов планов ФХД	5%
		Предоставление расчетов и выбор информации по документации прошлых лет, расчет справок	5%
		Расчет калькуляции платных услуг	5%
3	Эффективность использования бюджетных средств	Охват горячим питанием, соответствующем показателю муниципального задания;	3%
		Охват горячим питанием, соответствующему областному показателю	5%
		Осуществление качественного контроля за организацией питания и своевременным оформлением документации с предоставлением фиксированного результата (аналитическая справка, акт, регистрация в журнале контроля и др)	5%
		Исполнение плана ФХД в соответствии с установленными процентным показателем: по итогам квартала - отклонение не более 5%; по итогам года – не более 2%	5%
4	Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств	Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	1%-10% с учетом объема и сложности

	учреждения		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная подготовка и оформление документации (при большом объеме, краткосрочности)	1%
		Своевременное оформление и обработка значительного объема новых поступлений/списание (учебников, учебного оборудования, и др.)	До 500 ед. в месяц – 1% 500-1000 ед. – 2% Более 1000 ед.-3%.
		Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	5%

2.5.7. Для учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (% должностного оклада)
1	Высокое качество подготовки и выполнения работ	Качественное ведение установленной документации	5%
		Своевременная и качественная подготовка локальных нормативных актов	5%
		Своевременное и качественное оформление трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками	5%
		Качественная подготовка лабораторного (компьютерного) оборудования к практическим работам, его систематизация	10%
		Своевременность и полнота размещения информации на официальном сайте учреждения	5% для ответственного за сайт
2	Качественное выполнение информационной работы	Осуществление своевременного и качественного контроля за приемом и передачей информации, в т.ч. в электронном виде, соблюдением сроков исполнения документации	5%
		Применение в работе электронных информационных систем	5%
		Использование кабинета	5%

		информатики во внеурочной деятельности	
3	Высокий уровень организации и контроля работы по вопросам охраны труда	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов	10%
		Отсутствие замечание по итогам административно-общественного контроля и ВШК	5%
		Своевременное выполнение мероприятий по охране труда (обучение работников и проверка знаний требований охраны труда, проведение инструктажей, СОУТ, контрольные мероприятия)	5%
		Своевременное и качественное оформление документации по проведению периодических медицинских осмотров работников, контроль соблюдения сроков работниками	5%
		отсутствие случаев производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися	5% для специалиста по ОТ
4	Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения	Оперативное устранение аварийных ситуаций	1%-10% с учетом сложности и объема выполненной работы
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	1%-10% с учетом объема и сложности
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное предоставление отчетности, подготовка документов, аналитических материалов, соблюдение сроков исполнения документов	5%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний со стороны руководства	5%
6	Результаты работ, повышающие авторитет и имидж учреждения, результативность участия в коллективной общественной деятельности	Индивидуальное или командное участие в соревнованиях, конкурсных мероприятиях, имеющих общественную значимость, разного уровня (при очном участии)	1 место – 5% 2 место – 4% 3 место – 3% или участие – 2%
		Активное участие в социально-значимых акциях и мероприятиях	2%

2.5.8. по профессиям рабочих и обслуживающего персонала

№ пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплаты (руб.)
1	Высокое качественное выполнения работ	Отсутствие замечаний по содержанию закрепленного участка и при выполнении должностных обязанностей (при организации дежурства, осуществлении пропускного режима, оперативность и качественное выполнения заявок по устранению неполадок)	10%
2	Надлежащее соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм	Соблюдение требований по хранению и применению инвентаря и оборудования, содержанию рабочего места, использованию средств индивидуальной защиты (по результатам текущего контроля)	10%
		Проведение карантинных мероприятий	10%
3	Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения	Качественная подготовка школы к новому учебному году, к работе в зимних условиях, весеннему снеготаянию и пр.	1%-10% с учетом объема выполненной работы
		Оперативное устранение аварийных ситуаций	1%-10% с учетом сложности и объема выполненной работы
		Качественное выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	1%-10% с учетом объема и сложности
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан, отсутствие замечаний за нарушение норм и правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	10%
5	Результаты работ, повышающие авторитет и имидж учреждения, результативность участия в коллективной общественной деятельности	Индивидуальное или командное участие в соревнованиях, конкурсных мероприятиях, имеющих общественную значимость, разного уровня (при очном участии)	1 место – 5% 2 место – 4% 3 место – 3% или участие – 2%
		Активное участие в социально-значимых акциях и мероприятиях	2%

Размер стимулирующей выплаты, определяющей учет выполненной работы, ее объем и сложность, определяется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5.4. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу

коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется **единовременное премирование** работников учреждения:

- 1) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой руководителя отдела образования Малышевского городского округа, главы Малышевского городского округа – 1000 руб.;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 руб.;
- 3) при награждении Почетной грамотой, государственными наградами и наградами Свердловской области – 2000 руб.;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя – до 3000 руб.;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет):
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 3 до 10 лет – 1000 руб.;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 10 до 25 лет – 3000 руб.;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении более 25 лет – 5000 руб.
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости:
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении от 10 до 25 лет – 30% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
 - при стаже работы в данном образовательном учреждении более 25 лет – в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением:
 - при стаже работы в данном учреждении от 5 до 15 лет - в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
 - при стаже работы от 15 лет до 25 лет – в размере 70% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
 - при стаже работы более 25 лет – в размере должностного оклада (оклада), ставки заработной платы

Единовременное премирование устанавливается приказом руководителя на основании представления (ходатайства) Совета трудового коллектива.

2.5.5. Материальная выплата производится работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях: длительная болезнь, смерть родственников (муж, жена, родители, дети), чрезвычайные ситуации и для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение на основании письменного обращения работника в СТК. Размер материальной выплаты определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия в учреждении денежных средств и качественных показателей деятельности данного работника. Размер материальной помощи устанавливает работодатель. Выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения по ходатайству СТК.

Разовый размер материальной помощи устанавливается в соответствии локальным нормативным актом учреждения и условиями Коллективного трудового договора.

3. Процедура распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются специальной Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), назначаемой ежегодно приказом руководителя учреждения в количестве не менее 5 человек из представителей работников учреждения и представителей Совета трудового коллектива (по представлению СТК). В комиссию по распределению стимулирующей части оплаты труда могут быть включены представители родительской общественности (по представлению Совета родителей).

Заседание комиссии проводится ежемесячно. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствовало более 50% ее представителей. Решение Комиссии считается принятым большинством голосов.

3.2. Заместители руководителя учреждения по учебно-воспитательной (воспитательной) работе, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности педагогических работников учреждения, являющихся основанием для их премирования (мониторинг профессиональной деятельности) по итогам месяца (учебной четверти, учебного года) в срок до 23 числа месяца. Представители администрации школы могут присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Работник имеет право самостоятельно направить информацию в соответствии с утвержденными критериями.

Информация на заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующего структурным подразделением, специалистов, подчиненных непосредственно руководителю, предоставляется самим работником в соответствии с установленными критериями в срок до 20 числа месяца, рассматривается руководителем и направляется в Комиссию в срок до 22 числа месяца.

Информацию на работников по профессиям рабочих и обслуживающий персонал представляют заместитель директора по АХР и руководитель структурным подразделением (учебными мастерскими) в срок до 20 числа месяца.

Информация на работников учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих составляется непосредственно самим работником в соответствии с установленными критериями и подписывается его непосредственным руководителем и направляется в комиссию в срок до 22 числа месяца.

Размер стимулирующего фонда на месяц указывается в справке главного бухгалтера, которая направляется председателю комиссии.

3.3. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется Комиссией на основе показателей и критериев эффективности работы по итогам за текущий месяц с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Заседание Комиссии проводится в период с 22 по 27 чисел месяца. Протокол заседания комиссии направляется руководителю не позднее 27 числа текущего месяца.

Члены комиссии несут персональную ответственность за соблюдение требований трудового законодательства и настоящего Положения при распределении стимулирующих выплат.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании протокола Комиссии.

3.5. При расчетах размера стимулирующих выплат, превышающих установленный месячный фонд, Комиссия имеет право применить понижающий коэффициент в процентном отношении к рассчитанному размеру.

3.6. При условии экономии фонда оплаты труда, в целях социальной защищенности работников учреждения и достижения целевых показателей работникам учреждения дополнительно распределяется стимулирующая выплата за качество выполняемых работ по итогам квартала и (или) в конце финансового года. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется по решению Комиссии с учетом фактических результатов его работы по показателям за качество выполняемых работ, установленным настоящим положением.

3.7. При условии экономии годового фонда оплаты труда для распределения стимулирующей выплаты проводится внеочередное заседание Комиссии.

4. Заключительные положения

- 4.1. Вопросы, не урегулированные Положением, регулируются Трудовым законодательством и Коллективным трудовым договором.
- 4.2. Настоящее Положение, изменения и дополнения в Положение утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива (СТК).
- 4.3. Разногласия рассматриваются по заявлению работника в школьной конфликтной комиссии и регулируются в соответствии с действующим законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 200523250422570846648379541552773099575579350045

Владелец Самихова Елена Ивановна

Действителен с 14.09.2026 по 14.09.2027