

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета



М. Л. Бачурина

« 10 » ноября 2021 г.

Утверждаю  
Директор МОУ «Средняя школа № 68»



М. А. Голубева

« 10 » ноября 2021 г.

**Положение  
о порядке установления стимулирующих выплат  
(надбавок и (или) доплат)  
в муниципальном общеобразовательном учреждении  
«Средняя школа № 68» г. Ярославля**

# **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ)**

## **1. Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 г. № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 68» (далее-Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

## **2. Источники выплат стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

## **3. Условия назначения выплат работникам.**

### ***3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогического персонала:***

#### **3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:**

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся):

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- в сохранении контингента обучающихся.
- в проведении исследования и проектной деятельности учащихся.
- в патриотическом воспитании через систему различных мероприятий.

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Школы городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта работы на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Школы со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- организация и проведение мероприятий, способствующих организации досуга обучающихся.

- организация и проведение мероприятий, способствующих развитию обучающихся, формированию личностных качеств, развитию кругозора и интеллекта.

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);

- эффективная работа с родителями обучающихся;

- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

**3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:**

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.2.2. Наличие у Школы статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Школы в мероприятиях, проводимых на уровне города, области, РФ.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

- 3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Школы.
- 3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Школы и ответов на запросы различных органов и организаций.
- 3.2.8. Качественное выполнение особо важных заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям относятся задания, требующие организационных, административных и других решений в течение учебного года по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).
- 3.2.9. Предоставление Школой дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.
- 3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Школу со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 3.2.11. Низкий уровень травматизма в Школе.
- 3.2.12. Эффективное управление Школой. Эффективность управления Школой определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.
- 3.2.13. Эффективная организация работы с архивными данными в соответствии с номенклатурой учреждения.
- 3.2.14. Организация работы по ГО и ЧС.
- 3.2.15. Организация и проведение ремонта школы в каникулярное время.
- 3.2.16. Качественное выполнение дополнительной отчетности.
- 3.2.17. Организация и проведение работы ОО по энергоэффективности учреждения.
- 3.2.18. Организация и проведение работы по оформлению школы.
- 3.2.19. Организация и проведение работы по антитеррористической безопасности учреждения.
- 3.2.20. Эффективная организация работы с информационными ресурсами сети Интернет.
- 3.2.21. Эффективная организация работы бухгалтерской службы школы с различными организациями.
- 3.2.22. Персональные доплаты пропорционально отработанному времени.

**3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:**

- 3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.
- 3.3.3. Персональные доплаты пропорционально отработанному времени.

**3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по итогам прошедшего года.**

**4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)
Заместитель директора по	Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности	до 90 %

<b>учебно-воспитательной работе (учебная)</b>	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации (дополнительная работа, показатели и т.д.)	до 90 %
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 90 %
	Интенсивность и напряженность труда: -дополнительная работа по информатизации образовательного процесса; -дополнительная работа с различными базами данных (АСИОУ и др.); -внедрение и организация работы по ФГОС 5-11 классах; -контроль за учебно-воспитательной работой (увеличение контингента и т.д.); -организация и контроль ГПД; -дополнительная работа по проведению итоговой и промежуточной аттестации ; -внедрение различных новых педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс; -дополнительная работа с родителями (законными представителями) (инклюзивное образование и прочее)	до 90%  до 90%  до 90% до 90%  до 90% до 90%  до 90%
	Организация и проведение работы по преемственности (детский сад-школа, начальная - основная школа, основная - старшая школа, школа - профессиональные учебные учреждения) в учебно-воспитательном процессе	до 90%
	Разработка модели воспитательной и учебной работы, методической работы и их использование на практике	до 90%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	до 90%
	Высокие учебные результаты (ЕГЭ, олимпиады, конкурсы и т.п.)	до 90%
	Высокий уровень квалификации педагогического коллектива	до 90%
	Организация и проведения сетевого взаимодействия ОО	до 90%
	Отсутствие несчастных случаев	до 90%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта ОУ	до 90%
	Эффективное руководство региональной инновационной площадкой	до 90%
	Эффективное руководство муниципальной инновационной площадкой	до 90%
	Отсутствие обоснованных жалоб	до 90%
	Эффективное руководство ресурсным центром	до 90%
	Эффективное руководство базовой муниципальной площадкой	до 90%
	Эффективная организация работы с молодыми специалистами	до 90%
Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	До 150%	

	Увеличение объема выполняемых работ	До 150%
	Исполнительская дисциплина	до 10 %
	Качественное выполнение особо важных заданий	до 50%
<b>Заместитель директора по учебно- воспитательно й работе (воспитательна я) школы и ЦДО</b>	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 90%
	Создание проектов организации отдыха учащихся	до 90%
	Интенсивность и напряженность труда -организация внеурочной деятельности обучающихся в 1-11 классах; - организация и проведения сетевого взаимодействия ОО;	до 90%
	-внедрение и проведение различных проектов по воспитательной работе;	до 90%
	-организация работы с молодыми специалистами (классное руководство);	до 90%
	-осуществление вопросов охраны труда в учебно-воспитательном процессе;	до 90%
	-дополнительная работа по информатизации образовательного процесса;	до 90%
	-дополнительная работа с различными базами данных (АСИОУ и др.	
	Внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании	до 90%
	Отсутствие несчастных случаев	до 90%
	Организация и проведение работы по преемственности (детский сад-школа, начальная - основная школа, основная - старшая школа, школа - профессиональные учебные учреждения) в учебно-воспитательном процессе	до 90%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 90%
	Эффективное руководство региональной инновационной площадкой	до 90%
	Организация работы спортивного клуба	до 90%
	Эффективное руководство муниципальной инновационной площадкой	до 90%
	Организация работы службы медиации	до 90%
	Отсутствие обоснованных жалоб	до 90%
	Эффективное руководство ресурсным центром	до 90%
	Эффективное руководство базовой муниципальной площадкой	до 90%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта школы	до 90%
Высокий коэффициент занятости учащихся в системе дополнительного образования	до 50 %	
Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	до 150%	
Увеличение объема выполняемых работ	до 150%	
Исполнительская дисциплина	до 10 %	
Качественное выполнение особо важных заданий	до 50%	

<b>Заместитель директора по АХР, ОБ</b>	Интенсивность и напряженность труда: - организация курсовой подготовки работников школы - организация работы по ГО и ЧС (ведение журнала, внедрение мероприятий по ГО и ЧС и т.д.) -организация ремонтных работ силами учреждения. Определение объектов. Приобретение строительных материалов. -качественное и своевременное проведение ремонтных работ. -своевременность и правильность выполняемых отчетов. -организация мероприятий по энергоэффективности учреждения. Заполнение декларации по энергосбережению. -озеленение школы. -озеленение пришкольной территории. -оформление рекреаций школы. -разработка паспорта антитеррористической безопасности объекта, корректировка. -проведение мероприятий по антитеррористической безопасности объекта. -организация работы ОУ на основании паспорта безопасности (проведение и внедрение мероприятий). - проведение инструктажей, ведение журналов и т.д. по антитеррористической безопасности. -проведение учебных тренировок по эвакуации работников, обучающихся и др. людей из здания школы.	до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50%
	Качественное выполнение особо важных заданий	до 50%
	Отсутствие замечаний, предписаний по проверкам	до 20%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 20%
	Ликвидация аварийных ситуаций силами ОО	до 20%
	Отсутствие несчастных случаев с работниками школы	до 20%
	Качественное проведение субботников в течение года	до 50%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 10 %
<b>Главный бухгалтер</b>	Своевременная доставка и получение бухгалтерских документов из различных организаций	до 20%
	Качественное составление дополнительных отчетов в различные организации (налоговую инспекцию, пенсионный фонд, в ФС по Надзору в сфере природопользования и другие), переписка с социальными партнерами школы	до 20%
	Привлечение денежных средств социальных партнеров в организацию	до 20%
	Эффективная работа на различных сайтах (заполнение информации и прочее)	до 20%
	Работа с двумя источниками финансирования	до 40 %
	Организация льготного питания обучающихся	до 20%

	Высокий уровень работы бухгалтерской службы школы (консультирование, контролирование, сопровождение, взаимозаменяемость на период отсутствия основного работника)	до 20%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников школы, родителей (законных представителей) и различных категорий граждан	до 15%
	Отсутствие замечаний по проверкам вышестоящих организаций	до 20%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 10 %
	Качественное выполнение особо важных заданий	до 50%
<b>Бухгалтер</b>	Интенсивность и напряженность: -доставка (получение) документации из различных организаций; -организация дополнительной работы по питанию детей; -организация работы с различными сайтами; -организация работы с социальными партнерами школы; -дополнительная работа с родителями; -организация работы с архивом; -работа с нормативно-правовой базой; -составление дополнительной отчетности; -дополнительная работа в связи с увеличением контингента;	до 60% до 90% до 90% до 90% до 90% до 90% до 90% до 90%
	Отсутствие обоснованных жалоб;	до 90%
	Работа с двумя источниками финансирования;	до 40 %
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%
	Исполнительская дисциплина;	до 10 %
	Отсутствие замечаний по проверкам;	до 90%
Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	до 90%	
<b>Экономист</b>	Интенсивность и напряженность: -организация процедуры закупок; -организация приема выполненных работ, оказанных услуг; -доставка (получение) документации из различных организаций; -организация работы с различными сайтами; -организация работы с архивом; -организация работы с социальными партнерами школы;	до 95% до 95% до 60% до 90% до 90% до 90%
	Отсутствие обоснованных жалоб;	до 90%
	Отсутствие замечаний по проверкам;	до 90%
	Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;	до 90%

	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 10 %
<b>Педагогический персонал</b>	<b>1. Результативность образовательной деятельности</b>	
	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня -уровня РФ	до 10% до 15% до 20% до 25% до 30%
	Хорошие показатели результатов: - по ЕГЭ (превышение среднего балла в сравнительном анализе городских, региональных показателей) - по ОГЭ (превышение среднего балла в сравнительном анализе городских, региональных показателей) - внутренние мониторинги (качество – более 25%, успеваемость – более 100%) - внешние мониторинги (ВПР, контрольные, срезовые работы и т.д.) (качество – более 25%, справляемость – более 95%) - отсутствие условного перевода и повторного обучения	до 40% до 40% до 40% до 40% до 40%
	Интенсивность и напряженность труда - работа в профильном и кадетских классах; - ведение электронного журнала;  - учителям английского языка, работающим с группой с наполняемостью более нормативной;	до 50%; до 3000 рублей до 20%
	Результативность учебной деятельности (молодой специалист) - наличие диплома с отличием (в течение первого год после окончания учебного заведения)	до 30%
	<b>2. Методическая работа</b>	
	Участие, результативность в профессиональных конкурсах: - школьного уровня - муниципального уровня - областного уровня - уровня РФ	до 10% до 20% до 40% до 100%
	Повышение квалификации, самообразование	до 30%
	Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня - уровня РФ	до 10% до 15% до 20% до 50% до 100%

Работа с молодыми специалистами и наставничество	до 50%
<b>3. Инновационная деятельность</b>	
Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету.	до 50%
Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу.	до 30%
Организация эффективной дифференцированной работы для детей с ОВЗ	до 20%
Результативность организации исследовательской и проектной деятельности учащихся: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень - уровень РФ	до 10% до 15% до 20% до 25% до 50%
Презентация деятельности учителя: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень - уровень РФ	до 10% до 15% до 20% до 25% до 30%
Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание и внедрение программ, элективных курсов, различных учебных или тематических курсов)	до 30%
<b>4. Внеурочная деятельность</b>	
Эффективная организация работы предметных кружков, клубов, центров и других форм внеклассной работы (библиотека и т.д.)	до 20%
Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень - уровень РФ	до 10% до 15% до 20% до 35% до 50%
Активное участие обучающихся класса в жизни школы	до 20%
Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	до 20%
За организацию музыкального оформления внеклассных мероприятий	до 15%
Интенсивность и напряженность труда -организация дополнительной работы с детьми и родителями;	до 70%
<b>5. Воспитательная и социальная работа</b>	
Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	до 25%

Результативность участия классного коллектива в мероприятиях - школьных - районных - городских - областных - уровень РФ	до 10% до 15% до 20% до 25% до 50%
Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 30%
Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся	до 20%
Эффективная организация кружковой и внеклассной работы	до 40%
<b>6. Организационная работа</b>	
- работа по учету детей в микрорайоне;	до 25%
- секретарь педагогических советов, производственных совещаний и прочее;	до 20%
- осуществление контроля вопросов охраны труда;	до 30%
- классным руководителям, работающим в классе с наполняемостью более нормативной	до 20%
- сохранение контингента обучающихся и воспитанников при переходе с одного уровня образования на другой;	до 25%
- дополнительная работа с обучающимися в группе продленного дня;	до 50%
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание в среднем и старшем звене школы);	до 40%
- руководство структурными подразделениями (председатель профсоюзной организации и прочее)	до 50%
- за организацию работы комиссии по назначению выплат по листам временной нетрудоспособности	до 10%
- организация работы по бесплатному питанию;	до 100%
Интенсивность и напряженность труда: - дополнительная организация работы в ученическом коллективе в связи с увеличением контингента	до 35%
- организация дополнительной работы по информатизации учебного процесса (школьный сайт, ИКТ)	до 35%
- составление и корректировку расписания, организацию замен учебных занятий;	до 80%
- организацию работы по комплексу ГТО;	до 40%
- организацию работы по внеурочной деятельности с 1 по 9 классам;	до 40%
- осуществление вопросов охраны труда в учебно-воспитательном процессе	до 40%
Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%

	Исполнительская дисциплина	до 20 %
<b>Заведующий школьной библиотекой, библиотекарь</b>	-развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 30%
	- качественное содержание и обслуживание фонда учебников;	до 50%
	Интенсивность и напряженность труда: - проведение классных часов - тематических вечеров -участие в разработке сценариев для мероприятий различной направленности -работа с медиатекой -работа с электронной базой данных -участие в проведении родительских собраний -доставка учебной литературы в ОО в связи с централизованными поставками -организация работ по обеспечению обучающихся школы необходимой учебной литературой (взаимообмен с другими ОО) – -дополнительная работа с детьми и родителями (увеличение контингента)	до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50% до 50%
	Качественное выполнение особо важных заданий	до 50%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 20 %
	<b>Лаборант</b>	Интенсивность и напряженность труда: -работа с базой АСИОУ; -дополнительная работа в связи с увеличением обучающихся; -организация работы с учащимися школы с помощью дистанционных технологий (техническое сопровождение); - дополнительная отчетность;
	Высокий уровень содержания лаборантских комнат	до 100%
	Отсутствие обоснованных жалоб	до 100%
	Отсутствие замечаний по проверкам	до 100%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 20 %
<b>Секретарь, инспектор по кадрам</b>	Интенсивность и напряженность труда: -дополнительная отчетность; -дополнительная работа в связи с увеличением обучающихся; -доставка (получение) документации из различных организаций; -работа с базой АСИОУ; сайтом -дополнительная работа с родителями (законными представителями);	до 150% до 100% до 100% до 100% до 100%
	Отсутствие обоснованных жалоб	до 100%
	Отсутствие замечаний по проверкам	до 100%

	Ведение кадрового делопроизводства	до 100%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 20 %
<b>Уборщик служебных помещений</b>	Качество работы технического персонала (проведение генеральных уборок в школе)	до 100%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 100%
	Поддержание санитарно-гигиенического состояния закрепленной территории	до 100%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 10 %
<b>Рабочий (электромонтер, слесарь-сантехник, столяр-плотник)</b>	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 100%
	Интенсивность и напряженность - погрузка, разгрузка товара - выполнение работ по замене старых сетей (отопление, водопровод, электрическая проводка, теплоузлы и т.д.)	до 100% до 100%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 100%
	Ремонт и сборка школьной мебели	до 20 %
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 20 %
<b>Дворник</b>	Содержание территории школы в соответствии с требованием СанПиНа	до 100%
	Качество работы (проведение генеральных уборок территории школы)	до 100%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 100%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 10 %
<b>Сторож</b>	Отсутствие обоснованных жалоб;	до 100%
	Качественное выполнение правил и требований антитеррористической защищенности объекта;	до 100%
	Отсутствие замечаний по проверкам;	до 100%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 20 %
	Сохранность имущества на территории школы (окна, спортивные сооружения, цветники, учебно-опытный участок и т.д.)	до 100%
<b>Гардеробщик</b>	Отсутствие обоснованных жалоб;	до 100%
	Отсутствие замечаний по проверкам;	до 100%

	Дополнительная работа с детьми;	до 100%
	Дополнительная работа с родителями (законными представителями);	до 100%
	Оказание помощи в дежурстве по школе (гардеробу)	до 100%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ;	до 150%
	Исполнительская дисциплина	до 10 %
<b>Системный администратор</b>	Выполнение ремонтных работ в сети Интернет	до 80%
	Интенсивность и напряженность труда	до 50%
	Качественное выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	до 150%
	Увеличение объема выполняемых работ	до 150%
	Отсутствие жалоб	до 10%
	Исполнительская дисциплина	до 20%

## **5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Школы представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) указывается в трудовом договоре работника.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Школе, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Директор Школы имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

## **6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников школы.

6.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.