

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия (центр образования) г. Суворова»
(МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворова»)

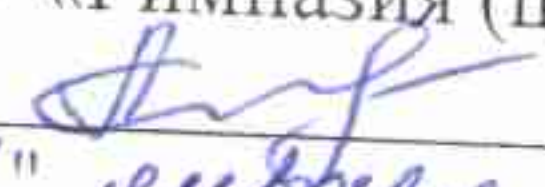
ПРИНЯТО
общим собранием работников
МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворова»
Протокол №1 от "11" января 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворова»
 Т.В.Балашова
Приказ № 1 от "11" января 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего и компенсационного
характера работникам

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворова»
 А.В.Карпушина
от "11" января 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия (центр образования) г. Суворова»

1) ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия (центр образования) г. Суворова» (далее МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворова»). Положение разработано с целью выработки единых подходов к регулированию выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам, повышению мотивации, материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, рациональному использованию бюджетных средств.

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Состав Комиссии ежегодно утверждается приказом директора МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворова».

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

2) ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

- за проверку тетрадей – до 15 %.

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

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

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

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

3) ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

3.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размерах принимает руководитель образовательного учреждения в отношении конкретного работника, с учетом решения комиссии по

установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера (далее – Комиссия), созданной в учреждении, в следующем порядке:

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

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

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

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

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

При назначении следует учитывать:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

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

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

соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовки и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

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

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

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

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

Основанием установления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

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

			запрашиваемой информации и отчетности - за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
2	Педагогические работники и прочие специалисты		- уровень проведения мероприятий, количество присутствующих, отзывы присутствующих
	1. Открытые уроки, мероприятия:		
	- школьные	до 10 %	
	- районные	до 15 %	- разработка локальных актов, проведение праздничных и культурно – массовых мероприятий, организация оздоровления сотрудников, проведение собраний сотрудников и т.д.
	- областные	до 20 %	
	2. Выполнение профсоюзной работы (руководителю, заместителю)	до 20 %	
	3. Проведение инновационной, экспериментальной работы	до 20 %	
4. Проведение дополнительных мероприятий с одаренными детьми (подготовка и участие в районных, областных, международных мероприятиях):	- за первое место в районных олимпиадах	до 15 %	
	- за второе место	до 10 %	
	- за третье место	до 5 %	
	- за первое место в областных олимпиадах	до 25 %	
	- за второе место	до 20 %	
	- за третье место	до 15 %	
5. Высокие результаты (выше областных) по результатам ЕГЭ, ОГЭ	до 100 %		
6. Развитие творческих способностей обучающихся, качественная подготовка обучающихся для участия в конкурсах различного уровня	до 50 %	- приказы, благодарственные письма, дипломы, информация в СМИ	
7. Участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году	до 190 %	- результаты приемки учреждения	

	8. Реализация ФГОС всех ступеней обучения, ведение внеурочной деятельности	до 50 %	- разработка учебных программ, системы контроля, системы оценки УУД, разнообразие направлений внеурочной деятельности и т.д.
	9. Эффективная подготовка спортивных команд и индивидуальных участников соревнований различного уровня	до 50 %	- количество участников соревнований, широкий охват видов спорта
	10. Работа по развитию гражданского и патриотического воспитания обучающихся, во внеучебной деятельности, организация краеведческой, музейной, поисковой работы с обучающимися, экологическая и проектная работа	до 50 %	- охват учащихся, количество мероприятий
	11. Дополнительные виды работ	до 100 %	за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
4	Преподаватель – организатор ОБЖ	до 50 %	Наличие документации, наглядной агитации по вопросам безопасности, результативность и эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности учебно – воспитательного процесса, подготовка и проведение мероприятий по ГО и ЧС с обучающимися и работниками, осуществление взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, правоохранительными органами, военным комиссариатом.
5	Социальный педагог, педагог – психолог: - результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися, охват обучающихся диагностикой	до 50 %	- снижение уровня тревожности - повышение уровня удовлетворенности учреждением - снижение уровня правонарушений обучающимися - организация общешкольных социально значимых проектов и акций - посещение обучающихся на дому - результативность работы с детьми инвалидами и учащимися из социально – незащищенных семей
6	Младший воспитатель, помощник воспитателя	до 190%	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды) - отсутствие нарушений со стороны надзорных органов - за расширенные зоны обслуживания, за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей

10.	Экономист по договорной и претензионной работе	до 30%	- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - за надлежащее исполнение Федерального закона от 05.04.2013 г. 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», иных нормативных правовых актов, предусмотренных указанным законом;
		до 100%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
11.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	до 100 %	- экстренные вызовы - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
		до 190%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
12.	Секретарь (делопроизводитель)	до 100 %	- выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (подготовка инд. сведений ПФ, ведение пенсионных дел, выдача справок для оформления льготного стажа, учет и оформление больничных листов); - соответствие документации номенклатуре дел (качественная классификация и учет документации) - взаимодействие со сторонними организациями - соблюдение сроков исполнения документации (своевременное предоставление отчетности) - создание банков данных - за организацию и учет школьного питания за счет средств родителей (учет обедов, ведение соотв. документации) - за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
13.	Заведующий складом (кладовщик)	до 30 %	- подготовка и хранение овощей и фруктов
		до 190%	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
14.	Кухонный рабочий	до 50 %	- заготовка и переработка овощей и фруктов
		до 190 %	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
15.	Водитель	до 150 %	- сложность и отдаленность маршрута за разрывной режим работы, за привлечение к работе в выходные дни, за помощь в ремонте школы - отсутствие сбоев в работе, соблюдения

			<p>графика движения за подготовку автобуса к новому учебному году (профилактический ремонт и тех.осмотр, проведение страхования)</p> <p>- отсутствие замечаний, ДТП</p>
16.	Педагог–библиотекарь, заведующий библиотекой	до 25 %	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение книжного фонда, ремонт книг, за работу в читальном зале с учащимися, высокая читательская активность обучающихся - организация выставок в библиотеке - за заведование библиотекой - за участие в областных, районных и школьных мероприятиях
		до 100 %	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
		до 40 %	<ul style="list-style-type: none"> - ведение электронного каталога в библиотеке, - доступа к электронным образовательным ресурсам (медиаотека), - наличие действующей локальной сети
17.	Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер	до 100 %	<ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - четкое своевременное выполнение приказов, указаний, поручений руководителя; - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период - уровень документооборота, превышающий установленные нормы; - работа на сайтах в сети Интернет
		до 100 %	- за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей
18.	Инженер (ответственный за электрохозяйство)	до 190 %	- ремонт оборудования и инвентаря
19.	Техник (системный администратор), лаборант	до 190%	<ul style="list-style-type: none"> - за выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей - создание оптимальных условий, своевременная подготовка оборудования для осуществления учебного процесса - информационное сопровождение (продление срока работы лицензионных программ, обеспечение паролями для работы в электронном журнале, обеспечение работников доступом в Internet, регулярность обновления информации на школьном сайте, др.)

4) ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

№ п/п	Показатели	Размер выплат
4.1	руководство районными методическими объединениями (РМО)	до 20%
4.2	школьными МО	до 10%
4.3	работа по подготовке нестандартных материалов к педагогическим советам, участие в РМО, районных, областных семинарах на базе учреждения, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, предметных недель	до 30%
4.4	выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране детства	до 30%
4.5	оформительская деятельность	до 100%
4.6	проведение ремонтных работ в ОУ, ремонт оборудования	от 1 до 190%
4.7	подготовка помещений к новому учебному году	от 1 до 100%
4.8	поиск спонсорских средств на нужды МБОУ, привлечение прочих источников финансирования	до 100%
4.9	посещаемость детей от 85% до 100% (дошкольные группы); отсутствие задолженности по родительской плате	до 10% до 20 %
4.10	выполнение дополнительных работ по инициативе работника	от 1 до 190%
4.11	выполнение обязанностей секретаря (написание протоколов)	до 30%
4.12	выполнение обязанностей председателя профкома, заместитель председателя профкома (составление коллективных договоров и др.)	до 20%
4.13	выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 100%
4.14	доплата молодому специалисту (за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей)	3000 рублей (за фактически отработанное время)
4.15	наставническая деятельность	от 1 до 50%
4.16	оказание транспортных услуг	от 1 до 100%
4.17	работа в «Школе будущих первоклассников»	до 10%
4.18	проведение внеурочной деятельности (организация выставок, творческих отчетов и др.)	до 15 %
4.19	поддержка и обновление сайта образовательного учреждения (оформление, размещение информации), ведение электронной очереди, заполнение федеральных мониторингов «Наша новая школа», «Модернизация региональных систем общего образования», других	до 150 %

	мониторингов, отчетов и др.	
4.20	обеспечение ведения электронных дневников и журналов (работа администратора в системе Сетевой город. Образование; Е-услуги. Образование)	до 60 %
4.21	организация работы базовой площадки, ресурсного центра	до 50 %
4.22	участие в конкурсах, проектах, конференциях, соревнованиях и других мероприятиях (районных, областных, региональных, других)	до 50 %
4.23	участие в субботниках, благоустройстве и озеленении территории, заведование пришкольным участком	до 100 %
4.24	высокие результаты итоговой государственной аттестации: - ОГЭ, ЕГЭ - за работу организаторами ОГЭ, ЕГЭ - за подготовку победителей и призеров ВсОШ	до 50 %
4.25	заведование архивом	до 50 %
4.26	работа в системе «Сетевой город. Образование», «Е – услуги»	до 50 %
4.27	оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами по направлению деятельности)	до 30 %
4.28	наличие договоров о совместной деятельности с другими ОО, ДОО	до 30 %
4.29	своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности	до 50 %
4.30	организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, кружки, клубы, соревнования)	до 50 %
4.31	реализация социокультурных проектов (школьный музей, волонтерское движение, детские общественные организации, поисковые отряды, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)	до 50 %
4.32	реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, подготовка медалистов	до 50 %
4.33	распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне, на областном уровне, на российском или международном уровнях	до 30 %
4.34	наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне области, на российском и/или международном уровнях	до 50 %
4.35	занятость учащихся во внеурочное время (организация внешкольной, внеклассной работы и внеурочной деятельности)	до 50 %
4.36	индивидуальная работа с обучающимися по подготовке к ГИА: ОГЭ, ЕГЭ	до 50 %
4.37	организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты, телестудии.	до 50 %
4.38	дистанционное обучение учащихся	до 20 %
4.39	ведение электронного каталога в библиотеке, доступа к	до 50 %

	электронным образовательным ресурсам (медиаотека), наличие действующей локальной сети	
4.40	наличие собственного обновляемого сайта или странички в сети Интернет	до 50 %
4.41	охват учащихся горячим питанием	до 30 %
4.42	результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, областном и региональном уровнях, наличие победителей и призеров	до 50 %
4.43	результативность работы со слабоуспевающими учащимися	до 30 %
4.44	результативность участия в предметных олимпиадах, подготовка участников и призеров соревнований, конкурсов и др.	до 30 %
4.45	наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п.	до 30 %
4.46	участие в работе экспертных групп, комиссий, жюри и т.п.	до 30 %
4.47	организация и проведение мероприятий, экскурсий, поездок в каникулярный период, выходные и праздничные дни; участие в праздничных и других мероприятиях	до 50 %
4.48	выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей	до 190%
4.49	привлечение взаимодействующих структур к участию в мероприятиях, проводимых в гимназии (центре образования)	до 30 %
4.50	индивидуальная работа с обучающимися, их родителями (законными представителями) стоящих на внутришкольном учете, в КДН	до 30 %
4.51	результативность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся, взаимодействие со специалистами социальных служб и других организаций	до 30%
4.52	результативность работы с обучающимися девиантного поведения и «группы риска»	до 30 %
4.53	организация летней оздоровительной работы (выполнение обязанностей начальника лагеря, организация многодневных походов, туристических слетов, организация работы лагеря труда и отдыха, профильных лагерей и др.)	до 150 %

5) Работникам МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворов» устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)

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

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

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

5.3. Надбавки и доплаты устанавливаются комиссией МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворова», обеспечивающей демократический, государственно – общественный характер управления.

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

6.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть ~~сниз~~ уменьшены по решению руководителя МБОУ «Гимназия (цо) г. Суворово» по следующим основаниям:

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

7) ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

Источниками средств, направляемых на премиальные ~~выплаты~~ являются:

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

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

двадцать листа (листов)

(прописью)

«11» сентября 20 19 г.

Директор МБОУ «Гимназия (цо) г.Суворова»

Т.В. Балашова Т.В. Балашова

