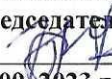


ПРИНЯТО
решением собрания трудового
коллектива
МБОУ «СОШ г. Светогорска»
от 06.09.2023 г.
Протокол № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
 Э.Ю. Ровенькова
06.09.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 01-12/
от 31.08.2023 г.
МБОУ «СОШ г. Светогорска»
В.В. Кокоткина



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
МБОУ «СОШ г. Светогорска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности в новой редакции».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение устанавливает критерии, показатели, периодичность оценки эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ г. Светогорска», механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и сотрудников школы, порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Оплата труда работника школы определяется его личным трудовым вкладом в рамках основной образовательной программы с учетом конечных результатов работы школы.

1.5. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

1.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 1.5. и 1.6. настоящего Положения, не допускается.

1.7. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы.

1.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным, районным, школьным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения.

1.10. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей конкретного работника. Доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора школы по вакантной должности.

2. Механизм, принципы и периодичность распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Комиссия по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера состоит из семи человек:

- представителей администрации школы;
- представителя профсоюзного комитета школы;
- представителя Управляющего совета школы.

Состав комиссии утверждается приказом по школе.

2.2. Стимулирование педагогов школы и классных руководителей.

2.2.1. Педагогический персонал представляет в комиссию по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями за определенный период (предыдущий учебный год, четверть). Ответственность за достоверность информации, указанной в листе самооценки учителей, возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе и руководителя методического объединения. Ответственность за достоверность информации классных руководителей возлагается на заместителя директора по воспитательной работе, социального педагога.

2.2.2. Порядок определения стимулирующих надбавок в денежном выражении работникам школы, по должности которых предусмотрена критериальная база: общая сумма финансовых средств по данной части стимулирующего фонда делится на общее количество баллов набранных работниками данной категории, таким образом устанавливается стоимость одного балла в денежном выражении, этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя и в результате получается размер стимулирующих выплат данного работника в месяц на текущий учебный год.

2.3. Стимулирование работников школы, по должности которых не предусмотрен лист самооценки, производится в процентах от должностного оклада или абсолютных величинах по установленным критериям.

2.4. Конкретные размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора школы, издаваемым по представлению комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера.

2.5. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно приказом директора школы на основании решения комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера в процентном отношении от ставки или денежном выражении в пределах фонда материального стимулирования.

2.6. Выплаты могут быть уменьшены или отменены полностью приказом директора по решению комиссии за нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, грубое нарушение трудовой дисциплины, грубое обращение с детьми, обоснованные жалобы родителей, неисполнение обязанностей по разделам установленных доплат, до истечения срока действия приказа об их установлении.

2.7. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией школы комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены комиссии вносят предложения об изменении показателей премирования.

2.8. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работником, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

2.9. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.

2.10. Период премирования по итогам работы устанавливается:

- для педагогических работников за определенное событие - учебную четверть;

- для прочих работников на календарный год,

и может быть оплачена по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на заседании комиссии по стимулированию, на основании справок или устных предложений, в которых указана результативность, эффективность каждого работника, зависит от количества замечаний, нарушений и составляет не менее 100 рублей и не более 6 окладов.

2.11. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям):

- выплата в связи с юбилеем не менее 1000,0руб.,
- к профессиональному празднику до 3000,00руб.,
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти (2000 руб. – 2500 руб.), наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области (1000-1500 руб.), органов местного самоуправления (1000 руб.);
- победителям конкурсов профессионального мастерства (районный уровень – победитель – 5000 руб., призер – 3000 руб., региональный уровень – призер – 7000 руб., победитель – 10000 руб., Всероссийский – призер – 12000 руб., победитель – 15000 руб.).

2.12. Размер премиальных выплат к значимым выплатам (событиям) определяется с учетом профессиональных достижений работников.

2.13. Премии выплачиваются работникам на основании протокола комиссии по стимулированию и приказа директора школы в соответствии с порядком определения размера премии.

2.14. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, Правил трудового внутреннего распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

2.14.2. Конкретные размеры уменьшения стимулирующих выплат:

- При наличии существенных замечаний, замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок – в твердой сумме от 500,00руб. до 10000,00руб.; в процентном отношении от 10% до 100% (в зависимости от тяжести нарушения) от суммы стимулирования.

2.15. При установлении стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются за определенный период работы (четверть, квартал, год, месяц).

3. Критерии показателей эффективности (КПЭ) и критерии оценки деятельности педагогических работников и сотрудников школы

3.1. Критерии показателей эффективности (КПЭ) и критерии оценки деятельности педагогических работников стимулирующих надбавок по итогам учебного года (четверти) по листу самооценки педагога на установленный период оплаты:

| Основные показатели | | баллы | год | 1 ч. | 2 ч. |
|--|--|--------------------------------|-----|------|------|
| 1. Учебные достижения обучающихся | | | | | |
| Успеваемость обучающихся по предмету | | | | | |
| <i>ч</i> | 100% успеваемость по предмету | 7 баллов | | | |
| <i>е</i> | 99%-95% успеваемость по предмету | 3 балла | | | |
| <i>н</i> | менее 95% успеваемость по предмету | 0 баллов | | | |
| <i>в</i> | 100 % успеваемость по предметам (учителя, работавшие с 1-классниками) | | | | |
| Качество знаний обучающихся по предмету | | | | | |
| <i>ч</i> | (А/В)*100% * К, где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5», В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов | более 70% - 7 б, | | | |
| <i>е</i> | -для учителей русского языка и литературы, иностранного языка, математики, физики химии | более 60% - 6 б, | | | |
| <i>н</i> | устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); | более 50% - 5 б, | | | |
| <i>в</i> | - для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, информатики, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); | более 40% - 4 б, | | | |
| <i>е</i> | для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности) | более 30% - 3 б, | | | |
| <i>р</i> | Качество обученности учащихся 1-х классов - 100 % | более 20% - 2 б, | | | |
| <i>н</i> | | менее 20% - 1б. | | | |
| <i>в</i> | | | | | |
| <i>ч</i> | Отсутствие результативной работы учителя-предметника с «2» (три «2» подряд у 1 ученика, кроме обоснованных ситуаций) | - 1 б. за каждого ученика | | | |
| <i>ч</i> | Работа классного руководителя с учителями-предметниками: отсутствие учащихся с одной «2», «3», «4» (кроме обоснованных ситуаций) | 2 б., -1 б. за каждого ученика | | | |
| 2. Результативность ГИА, административных к/р | | | | | |
| <i>з</i> | 100 % доля обучающихся, сдавших ЕГЭ, ОГЭ (минус 1 балл за каждого ученика, не преодолевшего минимальный уровень по итогам ГИА), не менее 0 б. | 1 балл - до 5 чел. | | | |
| <i>о</i> | Добавляется: | 2 балла – до 10 чел. | | | |
| <i>д</i> | 1 балл, если количество сдающих 40 чел. | 3 балла – до 20 чел. | | | |
| | 2 балла, если количество сдающих 41-50 чел. | 4 балла – до 24 чел. | | | |
| | За каждых 10чел. дополнительно добавляется 1 балл | 5 баллов - класс 25 -30 чел. | | | |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|--|--|--|
| | | 3 балла (передача) | | | |
| 2 | Средний балл по предмету (в сравнении с областным ЕГЭ и ОГЭ) (Не ниже районного или областного) | 3 балла | | | |
| п о л у | Качество выполнения учащимися 2-11 классов административных контрольных работ (зачётов). Успеваемость-не менее 70 % Абсолютный результат 100% | 1 балл (ИЛИ) 2 балла | | | |
| 3. Результативность участия в олимпиадах и творческих конкурсах | | | | | |
| 2 | Результативность участия учащихся в районных предметных олимпиадах. (За каждый предмет и за каждого ученика отдельно: призёр-победитель) | 1-2 балла | | | |
| 2 | Результативность участия учащихся в областных предметных олимпиадах. (За каждый предмет и за каждого ученика отдельно: победитель-призёр) | 7-5 баллов | | | |
| ч | Результативность участия в районных конкурсах сочинений: призёр-победитель | 3-6 баллов за каждого уч. | | | |
| ч | Результативность участия в районных конкурсах декоративно-прикладного творчества, фотоконкурсах: призёр-победитель | 3-5 баллов за каждого участ. | | | |
| ч | Результативность участия в районных конкурсах, проектах, творческих конкурсах: призёр-победитель | 3-5 баллов за кажд.уч. | | | |
| ч | Результативность участия в региональных проектах, конкурсах: призёр-победитель | 10-15 баллов за кажд.уч. | | | |
| 4. Повышение уровня педагогического мастерства | | | | | |
| 2 | Повышение квалификации педагога по предмету, переподготовка (в рамках самообразования, устранения профессиональных дефицитов) | 1-2 балла (краткосроч., долгосроч.) | | | |
| 5. Распространение опыта работы | | | | | |
| ч | Публикации методических материалов в профессиональных изданиях (не на сайтах) Ведение собственного сайта (методические материалы) | 10 балла 3 балла | | | |
| ч | Проведение предметной недели учителями, высокий уровень | 3-5 баллов | | | |
| ч | Качественное оформление материалов предметной недели (в т.ч на сайте школы) | 2 балла | | | |
| ч | Представление материалов на выставке школьных достижений (результативность работы кружковой деятельности, фотоотчет) | До 5 баллов | | | |
| ч | Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: на педсоветах, проведение семинаров, мастер-классов, творческих отчётов, выступление с проектами: школа - район-регион-страна (публичное выступление), доказательство участия | 3-5-10-15 баллов | | | |
| 6. Участие педагога в методической и экспертной работе | | | | | |
| 2 | - участие в работе предметных региональных комиссий (ГИА), | 4 балла | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|
| | - участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА), - работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, проводимых комитетом образования - работа по реализации программ обучения отдельным предметам на профильном уровне | 2 балла 2 балла 2 балла | | | |
| 7. Исполнительская дисциплина (баллы проставляет администрация) | | | | | |
| ч | Ведение электронного журнала в соответствии с нормативными требованиями: своевременность выставления оценок, записи уроков, д/з, достоверность внесения данных и т.д. (электронный журнал без замечаний) | 2 б. – без замеч.,- 2 б. за замечания, повторно - - 4 б. | | | |
| ч | Организация дежурства в столовой, на этажах | -2б – халатное отношение к выполняемым обязанностям; -1б - наличие замечаний 1б – хорошее дежурство, практически без замечаний, выполнение всех предписанных инструкций | | | |
| ч | Необоснованные опоздания на урок, педсовет, МО, кружок, секцию Отсутствие на планерке (без уважительной причины) - - 1 б. (за каждое отсутствие) | -2б – регулярные опоздания (замечания со стороны других педагогов, учащихся, администрации, родителей) 0б – не было опозданий/единичные случаи | | | |
| ч | Качество работы с документацией (личные дела, характеристики, планы, отчёты, справки) – своевременность сдачи. | 1 балл - 2 б. (несвоевр.) | | | |
| л ч | Качественное составление рабочих программ/КТП, своевременная сдача | 2+1 балл (- 3б. – за отсутствие) | | - | - |
| ч | Отсутствие существенных замечаний по результатам посещения уроков администрацией школы (качественное проведение уроков в рамках обновленных ФГОС) | - 2 б., существенные замечания - -до 2 б. | | | |
| 8. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе | | | | | |
| ч | - отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, - наличие указанных случаев | 1 балл -1 баллов | | | |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| ч | Оформление кабинета и поддержание норм Сан-Пин (проветривание, мебель в соответствии с ростом, наличие цветных меток, сохранность школьного имущества), грамотное оформление паспортов кабинета (+план работы кабинета, результативность работы кабинета). | - 1б – есть замечания 1б – нет замечаний | | | |
| 9.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | | | | | |
| ч | Проведение родительский собраний | посещаемость От 50 – 1 б., менее 50 % - 0, не проводилось - -1 б. | | | |
| ч | Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя (устные и письменные) | отсутствие жалоб - 1 балл, наличие обоснованных жалоб – -2 балла | | | |
| Каждый критерий подтверждается документально более 100 б. | | Не | | | |

Оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

3.2. Критерии оценки деятельности педагогических работников за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении мероприятий в течение учебного года из стимулирующих премиальных выплат по итогам работы:

| № п/п | Выполнение работы | Абсолютные величины (плановое значение) | % от должностного оклада |
|-------|--|---|--------------------------|
| 1 | Руководство методическим объединением учителей-предметников | | До 10% |
| 2 | За участие в инновационной работе школы | | До 10% |
| 3 | За организацию обучения в дистанционной форме (индивидуально) | | До 10% |
| 4 | За организацию внеклассной работы по физкультуре | | До 30% |
| 5 | За работу администратора школьного сайта | | До 20% |
| 6 | За руководство методическим объединением района | 5000 руб. | |
| 7 | За руководство спортивным клубом | 5000 руб. | |
| 8 | За выполнение обязанностей секретаря педсовета | | До 10% |
| 9 | За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета | | До 10% |
| 10 | Наставничество, организация педагогической практики студентов | | До 10% |
| 11 | За проверку письменных работ учащихся по литературе, физике, химии, биологии, географии, истории, обществознания, информатике | | До 5 % |
| 12 | За работу в детском оздоровительном лагере | | До 30% |
| 13 | За психологическое сопровождение детей и подростков | | До 20 % |
| 14 | Образовательно-профилактическая работа с обучающимися и родителями; работа с детьми из социально неблагополучных семей, с опекаемыми | | До 30 % |

| | | | |
|----|--|--|---------|
| | детьми; организация оздоровления и трудоустройства детей и подростков, состоящих на учете; участие в работе школьной комиссии по профилактике правонарушений, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; взаимодействие с инспектором по делам несовершеннолетних отдела полиции. | | |
| 15 | Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк, своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения, реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий). | | До 30 % |
| 16 | Положительная динамика уровня сформированности общеучебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся); зафиксированное участие ГПД в жизни местного социума; организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных и гражданско – патриотических качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов. | | До 20 % |

Оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

3.2.2. Критерии показателей эффективности (КПЭ) и критерии оценки деятельности единовременных выплат стимулирующей премии по итогам работы за месяц педагогическим работникам устанавливаются в абсолютной величине по плановому значению:

- участие в мероприятиях, связанных с Уставной деятельностью школы, в зависимости от значимости - до 20 000,00 руб.;
- Качественное проведение открытых уроков на уровне школы (1500 руб.), района (2500 руб.)
- Качественное проведение открытых общешкольных внеклассных мероприятий на уровне школы - от 300 руб. до 5000 руб., района – от 1000 руб. до 7000 руб.
- Реализация муниципального проекта «Суббота Выборгского школьника» - 2000 руб. за занятие;
- результативное участие в дистанционных олимпиадах, конкурсах – от 500 руб.
- результативность обучающихся в школьных этапах олимпиад от 300,00руб.
- экскурсии, поездки – от 300,00руб.
- формирование мотивации – от 230,00руб. (в зависимости от проведенных мероприятий).
- поощрение за сложность и качество выполняемой работы – от 100,00руб. и выше (в зависимости от сложности выполняемой работы).

Оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

3.3. Критерии показателей эффективности (КПЭ) и критерии оценки деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала из стимулирующих надбавок за качество

выполняемых работ, связанных с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий в течение года (месяца):

| № п/п | Выполнение работы | % от должностного оклада (удельный вес) | Абсолютные величины (плановое значение) |
|-------|---|---|---|
| 1 | Проведение и результаты работы, направленной на поддержку и развитие чтения, мониторинг информационной культуры обучающихся, реализация дополнительных проектов, использование инновационных форм работы библиотеки, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, участие в коллективных педагогических проектах, работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей, создание элементов образовательной инфраструктуры. | До 90 % | |
| 2 | За работу с фондом учебной литературы | | До 3000 рублей |
| 3 | Качественное ведение делопроизводства, создание и ведение электронной базы данных школы | До 70% | |
| 4 | Ведение работы кадровой службы, оформление и ведение трудовых книжек | | До 12 000 рублей |
| 5 | Ведение протоколов комиссии по стимулированию | | До 500 рублей |
| 6 | Обеспечение правильности постановки и ведения документации по заработной плате, эффективное расходование финансовых средств школы, своевременное и правильное оформление и представление необходимой отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы | До 90% | |
| 7 | Обеспечение ведения правильности постановки документации по бухгалтерскому учету, определенного сектора работы; выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями | До 50% | |
| 8 | За организацию питания в школе | | До 7000 рублей |
| 9 | За подготовку дополнительных соглашений к трудовым договорам работников школы, связанных с изменением расчетной величины заработной платы и учебной нагрузки | | До 7000 рублей |
| 10 | Обеспечение правильности публичного размещения отчетов, информации о неисполнении контракта, о санкциях, об изменении или о расторжении контракта, за исключением сведений, составляющих государственную тайну; правильное оформление документов о приемке результатов отдельного этапа исполнения контракта; своевременное и правильное оформление и представление необходимой отчетной документации в вышестоящие и контролирующие органы. | До 70% | |
| 11 | Качественное выполнение должностных обязанностей, поддержание лабораторного оборудования в исправном состоянии и осуществление его наладки, совершенствование технологии проведения экспериментов и лабораторных работ | До 30% | |

| | | | |
|----|---|---------|----------------|
| 12 | Качественное выполнение должностных обязанностей, интенсивность работы, сохранность вещей, осуществление пропускного режима школы | До 30% | |
| 13 | Обеспечение безопасности при организации школьных перевозок, безаварийная работа | До 90% | |
| 14 | Высокое качество выполняемых работ по обслуживанию компьютерной техники, оперативность устранения заявок по устранению технических неполадок, проявление инициативы. | | До 4000 рублей |
| 15 | Обеспечение надлежащей охраны зданий, территории, имущества школы во внеурочное время. | До 30 % | |
| 16 | Обеспечение надлежащей безопасности учебно-воспитательного процесса, пропускного режима школы | До 30 % | |
| 17 | Обеспечение надлежащего контроля за хозяйственным обслуживанием, техническим, санитарно-гигиеническим состоянием зданий, обеспечение безопасных условий труда. | До 90 % | |
| 18 | Обеспечение отличного состояния помещений, принятие мер к их своевременному ремонту, оперативность и качественное выполнение работ по устранению технических неполадок, выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями. | До 90 % | |
| 19 | Обеспечение надлежащей безопасности учебно-воспитательного процесса, пропускного режима школы | До 30 % | |

Оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

3.3.2. Критерии показателей эффективности (КПЭ) и критерии оценки деятельности единовременных выплат стимулирующей премии по итогам работы за месяц прочему персоналу устанавливаются в абсолютной величине по плановому значению:

- За дополнительный или сверхнормативный объем работы – от 100,00руб. и выше (в зависимости от сложности и качества выполняемой работы).

Оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

3.4. Критерии показателей эффективности (КПЭ) и критерии оценки деятельности администрации школы из стимулирующих надбавок, устанавливаются на календарный год:

| Выполнение работы | % от должностного оклада |
|---|--------------------------|
| Достижение целевых показателей и результативности деятельности заместителя директора, отвечающего за учебно-воспитательную и воспитательную работы (согласно должностной инструкции). | До 50% |
| Эффективное руководство хозяйственной деятельностью школы, надлежащий контроль за хозяйственным обслуживанием, техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, помещений, пришкольной территории, качественное обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы, своевременное заключение необходимых договоров, создание дополнительных условий развития школы. | До 50 % |
| Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета, соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, организация эффективной финансовой деятельности школы, целевое и эффективное использование денежных средств и имущества, переданного школе в оперативное управление, эффективность и | До 70 % |

| | |
|---|--|
| правильность расходования материальных средств, выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями. | |
|---|--|

Оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

3.5. Требования к критериям показателей эффективности (далее КПЭ), применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.6. . В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

3.7. Профессиональная стимулирующая надбавка

- устанавливается на год в процентах к окладу или в абсолютных величинах по должностям входящим в ПКГ (КУ) в целях сохранения и привлечения высококвалифицированных кадров выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному в отчетном периоде времени.
- размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается на основании коллегиального решения комиссии по стимулированию.
- суммарный объем всех выплат не может превышать 2% от ФОТ в целом за календарный год.

3.8. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ:

- размер устанавливается по решению руководителя учреждения на основании приказа (в зависимости от срочности, важности и качества выполненной работы)
- совокупный размер этих выплат по всем работникам в целом не может превышать 5% от базовой части ФОТ всех работников за год.

3.9. Размер всех стимулирующих выплат не может превышать 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи

4.1. Материальная помощь выплачивается при следующих случаях:

- Необходимость в дорогостоящем лечении. При этом, такое лечение должно быть действительно необходимым, то есть его нельзя заменить более недорогим вариантом. Единовременная выплата не превышающая сумму 4000,00руб.в год.
- Значительный денежный ущерб (последствия пережитых работником чрезвычайных происшествий, природных катастроф, аварии, кражи, ограбления). Единовременная выплата не превышающая сумму 4000,00руб.в год.
- Семейные обстоятельства (свадьба, рождение ребенка, похороны). Единовременная выплата 1000,00 руб.

- Выход на пенсию или уход сотрудника в отпуск (в сложных жизненных ситуациях). В данных ситуациях выплата предоставляется одновременно каждому сотруднику, но не более 4000,00руб.в год.
- Иные тяжелые жизненные ситуации (воспитание детей — инвалидов; воспитание детей матерью или отцом – одиночкой и другие подобные ситуации, которые работник может подтвердить документально). Единовременная выплата в сумме, не превышающей сумму 4000,00руб.в год.

4.2. В крайне тяжелых материальных случаях размер выплаты материальной помощи может быть увеличен, но не должен превышать 6-ти кратного размера оклада за один год.

Материальная помощь свыше 4000,00рублей в год на одного сотрудника облагается налогом на доходы (НДФЛ) ст.217 НК РФ.

4.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника (с предоставлением документов, если такое предусмотрено случаем) на основании приказа руководителя, при наличии экономии средств в учреждении.

Положение распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01.09.2023 г. и действует до его отмены.