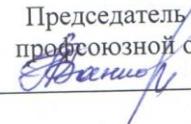


Принято на общем  
собрании работников МОУ  
«Средняя школа № 30»  
Протокол № 2 от  
«26» августа 2022 г.

Принято с учетом мнения  
выборного профсоюзного  
органа  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 В.В. Панкова

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ  
«Средняя школа № 30»  
 Н.Ю. Птицына  
«09» \_\_\_\_\_ 2022 г.  


## 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), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №30» (далее-Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

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

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного 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 педагогических работников:

##### 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.

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 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.);

- 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.

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 (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке 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.

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

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

**3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного 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.

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии результативности и качества работы, виды доплат</b>	<b>Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)</b>
<b>Заместитель директора по учебной работе, по воспитательной работе</b>	Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности	до 50%
	Разработка модели воспитательной и учебной работы, методической работы и их использование на практике	до 50%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	до 50%
	Высокие учебные результаты (ГИА, олимпиады, конкурсы и т.п.)	до 200%
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	до 50%
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 50%
	Интенсивность и напряженность труда	до 200%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта ОУ	до 200%
	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 50%
	Создание проектов организации летнего отдыха учащихся	до 50%
	Внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании	до 200%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 200%

	- за организацию работы по охране труда и пожарной безопасности, правилам дорожной безопасности учащихся За организацию работы по ПФДО (работа с сайтом)	до 200%
	- освоение и введение в образовательный процесс новых УМК; - активное и результативное участие работника в муниципальных, региональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях; - организация работы по распространению инновационного опыта, разработка и внедрение авторских программ, обобщение и распространение собственного педагогического опыта; - участие в исследовательской и экспериментальной работе; - за работу с сайтом; - за внедрение информационных технологий; - за работу с электронной школой и электронным дневником.	до 200%
Учитель	<b>1. Результативность образовательной деятельности</b>	
	Интенсивность и напряженность труда	до 200%
	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях: - школьного уровня - районного уровня, муниципального уровня - регионального уровня	до 200%
	Высокое качество конечных результатов труда: - по ГИА - 40-50% ударников, отличников - контрольные срезы городского уровня	до 200%
	За организацию ВПР	до 200%
	<b>2. Методическая работа</b>	
	Участие, результативность в профессиональных конкурсах: - школьного уровня - районного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	до 200%
	Повышение квалификации, самообразование	до 200%
	Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений - школьного уровня - районного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	до 200%
	<b>3. Инновационная деятельность</b>	
	Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету.	до 200%
	Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу.	до 200%
	Результативность организации исследовательской и проектной деятельности учащихся: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 200%
Презентация деятельности учителя: - школьный уровень - муниципальный уровень	до 200%	

- региональный уровень	
Внедрение интерактивного комплекса в учебный процесс.	до 200%
Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, элективных курсов)	до 200%
За участие в инновационной деятельности	до 200%
- освоение и введение в образовательный процесс новых УМК; - активное и результативное участие работника в муниципальных, региональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях; - организация работы по распространению инновационного опыта, разработка и внедрение авторских программ, обобщение и распространение собственного педагогического опыта; - участие в исследовательской и экспериментальной работе; - за работу с сайтом; - за внедрение информационных технологий; - за работу с электронной школой и электронным дневником.	до 200%
<b>4. Внеурочная деятельность</b>	
Эффективная организация работы предметных кружков, клубов, центров и других форм внеклассной работы	до 200%
Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 200%
Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	до 200%
<b>5. Воспитательная и социальная работа</b>	
Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	до 200%
Результативность участия классного коллектива в мероприятиях - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 200%
Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 50%
<b>6. За выполнение работ, не входящих в основные обязанности работника</b>	
за реализацию мероприятий внедрения комплекса ГТО.	до 200%
За организацию работы педагогических классов и профориентационную работу.	до 200%
за внедрение УМК «Перспективная начальная школа»	до 200%
за внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании, реализацию ФГОС.	до 200%
за участие в военно-патриотическом, краеведческом движении	до 200%
За организацию работы по ПФДО (работа с сайтом)	до 200%
За создание условий для творческого развития обучающихся (Интернет-проекты (участие обучающихся), конкурсы (КИТ, Гелиантус, ....),	до 200%
за организацию эффективной дифференцированной работы со слабоуспевающими учащимися	до 200%

	<b>7. За оздоровительную работу в летний период на детской оздоровительной площадке, в спортивном и трудовом лагере</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие программы деятельности по данному направлению;</li> <li>- наличие письменных благодарностей;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей);</li> <li>- применение проектных технологий;</li> <li>- результативность деятельности.</li> </ul>	до 200%
	<b>8. За эффективность реализации программы “Здоровье”</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поддержание и улучшение здоровья обучающихся,</li> <li>- организация обеспечения горячим питанием, ведения отчетной документации по бесплатному питанию,</li> <li>- создание условий для охраны и укрепления физического и психического здоровья</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий</li> <li>- за организацию работы по охране труда и технике безопасности</li> </ul>	до 200%
	<b>9. Выполнение Устава и локальных актов школы</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременная сдача отчетов, заполнение и ведение классных журналов, личных дел и т.д.;</li> <li>- высокое качество дежурства по школе и т.п.</li> </ul>	до 200%
	За организацию работы по электронному дневнику	до 200%
	Ведение протоколов педагогического совета	до 200%
	За оформление аттестатов	до 200%
<b>Педагог дополнительного образования</b>	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся	до 200%
	Эффективная организация кружковой и внеклассной работы	до 200%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение и введение в образовательный процесс новых УМК;</li> <li>- активное и результативное участие работника в муниципальных, региональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях;</li> <li>- организация работы по распространению инновационного опыта, разработка и внедрение авторских программ, обобщение и распространение собственного педагогического опыта;</li> <li>- участие в исследовательской и экспериментальной работе;</li> <li>- за работу с сайтом;</li> <li>- за внедрение информационных технологий;</li> <li>- за работу с электронной школой и электронным дневником.</li> </ul>	до 200%
	- Интенсивность и напряженность труда	до 200%
<b>Заведующий хозяйством</b>	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 200%

<b>Заместитель директора по АХР</b>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 200%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 200%
	Интенсивность и напряженность труда	до 200%
	За оперативное устранение аварийной ситуации	до 200%
	Ведение табеля рабочего времени	до 200%
	Обеспечение пожарной безопасности, охраны труда	до 200%
	Организация работы по закупкам	до 200%
<b>Уборщик служебных помещений</b>	Качество работы технического персонала (проведение генеральных уборок в школе)	до 200%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 200%
	За интенсивность и напряженность труда	до 200%
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (слесарь, столяр, электрик), Вахтер, гардеробщица, Сторож,</b>	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 200%
	Интенсивность и напряженность труда	до 200%
	За оперативное устранение аварийной ситуации	до 200%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 200%
	За оперативное выполнение ремонтных работ в порядке текущей эксплуатации.	до 200%
	за оперативное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников школы	до 200%
	За расширение зоны труда	до 200%
	Качественное обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка на пришкольном участке и принадлежащей к школе территории	до 200%
	Качественное обеспечение пожарной безопасности школы, обеспечение безопасности передвижения по территории школьного двора, соблюдение санитарно-гигиенических норм.	до 200%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 200%
<b>Контрактный управляющий</b>	за интенсивность и высокие результаты работы (критерии и показатели эффективности контрактной службы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов;</li> <li>• подготовка оперативной, в том числе внеплановой, отчетности и информации;</li> <li>• соблюдение сроков подготовки и передачи проектов контрактов;</li> <li>• соблюдение сроков обработки протоколов разногласий и др.</li> </ul>	до 200%
	- за работу с компьютером	до 50%
	- За интенсивность и напряженность труда	до 200%
<b>Секретарь</b>		до 50%

	- своевременное информирование	
	- качественное оформление внутришкольной документации	до 200%
	- за работу с компьютером	до 50%
	- ведение табеля рабочего времени	до 200%
	- выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета школы	до 50%
	- За интенсивность и напряженность труда	до 200%
<b>Главный бухгалтер</b>  <b>Бухгалтер</b>	- За интенсивность и напряженность труда	до 200%
	- за работу с компьютером	до 50%
	- ведение учета по бесплатному (льготному ) питанию	до 200%
	- ведение учета в ПО «Ладочки(питание)	до 200%
	- качественное оформление документации	до 200%

## **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. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре должностному окладу (ставке заработной платы)

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 работников школы, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников Школы.