

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ)  
ПОСТОЯННОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА**

**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 и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 8» (далее - Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) постоянного (временного) характера.

**2. Источники выплат.**

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда.

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

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

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

**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 метапредметными 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.

#### 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.

Категория работников	Критерии результативности и качества работы, виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)	
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе</b>	Отсутствие среди обучавшихся в 9-х классах лиц, не получивших аттестат об основном общем образовании	до 20%	
	Отсутствие среди обучавшихся в 11-х классах лиц, не получивших аттестат о среднем общем образовании	до 20%	
	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора, педагогов, образовательного учреждения	до 10%	
	Высокий уровень квалификации педагогического коллектива на момент тарификации	до 10%	
	За разработку модели воспитательной и учебной работы, методической работы и их использование на практике	до 50%	
	За разработку и внедрение эффективной системы управления	до 50%	
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	до 100%	
	За высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 50%	
	За интенсивность и напряженность труда	до 100%	
	За результативную организацию издательской и оформительской деятельности Школы	до 30%	
	За внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании	до 50%	
	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении Школой	до 50%	
	Доля детей в возрасте от 6,5 до 18 лет, получающих услугу дополнительного образования с использованием сертификата, составляет 80% и более от общей численности обучающихся	до 10%	
	Наличие сетевого взаимодействия учреждения при реализации образовательных программ (при наличии договора) (кроме учреждений, являющихся муниципальными инновационными площадками)	до 10%	
	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания, допущенных по вине Школы	до 10%	
	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине Школы	до 10%	
	Работа лагеря с дневной формой пребывания в каникулярный период (более 1 смены)	до 10%	
	Наличие функционирующего музея в средней Школе	до 10%	
	Наличие в Школе классов для детей с ограниченными возможностями здоровья;	до 10%	
	Наличие специальных медицинских групп (данные указываются на начало учебного года)	до 10%	
	Доля молодых специалистов составляет 10% и более	до 10%	
	Организация горячего питания от 70%	до 10%	
	За качественную организацию работы с группами кадетской направленности	до 10%	
	За качественную организацию работы службой медиации		
	За проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, разработку курсов, грантов)	до 50%	
	За организацию эффективной дифференцированной работы со слабоуспевающими и одаренными обучающимися	до 50%	
	За качественную организацию детского школьного самоуправления	до 50%	
	За качественную подготовку и проведение праздничных мероприятий, концертов, школьных мероприятий	до 50%	
		<b>1. Результативность образовательной деятельности</b>	
		За высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях регионального уровня	до 20%

<p><b>Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b></p>	<p>За высокое качество конечных результатов труда:  - 40-50% хорошистов, отличников  -высокий уровень результатов промежуточной аттестации в формах отличных от интегрированного зачета  - контрольные срезы муниципального уровня</p>	до 50%	
	Успешное выполнение обучающимися Всероссийской проверочной работы по учебному предмету	до 20%	
	За качественную организацию работы по функциональной грамотности обучающихся	до 20%	
	За организацию эффективной дифференцированной работы со слабоуспевающими и одаренными обучающимися	до 50%	
	За достижение высоких результатов оценочных процедур различного уровня (муниципального, регионального, всероссийского)	до 50%	
	За качественную подготовку и проведение праздничных мероприятий, концертов, школьных мероприятий	до 50%	
	<b>2. Методическая работа</b>		
	За участие, результативность в профессиональных конкурсах регионального уровня	до 20%	
	За повышение квалификации, активное самообразование	до 20%	
	<b>3. Инновационная деятельность</b>		
	За активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету	до 50%	
	За обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу	до 30%	
	За результативность организации исследовательской и проектной деятельности обучающихся - региональный уровень	до 20%	
	За активную презентацию деятельности: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 20% до 50% до 100%	
	За проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, курсов, грантов)	до 50%	
	За активное участие в инновационной деятельности	до 50%	
	<b>4. Внеурочная деятельность</b>		
	За эффективную организацию работы предметных кружков, клубов, центров и других форм внеклассной работы	до 30%	
	За участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской и др. деятельности обучающихся - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 20% до 50% до 100%	
	За организацию коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	до 30%	
	За интенсивность и напряженность труда	до 100%	
	<b>5. Воспитательная и социальная работа</b>		
	За организацию эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	до 50%	
За результативность участия классного коллектива в мероприятиях - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 20% до 50% до 100%		
За эффективное использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 30%		
За эффективную организацию коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся	до 50%		
За эффективную организацию кружковой и внеклассной работы	до 100%		

	За отсутствие или положительную динамику количества обучающихся, состоящих на учете	до 20%
	За положительную динамику количества консультаций, проведенных для обучающихся и родителей (законных представителей)	до 20%
	За качественное руководство службой школьной медиации	до 50%
	За результативную организацию информационного сопровождения деятельности детских общественных объединений	до 50%
	За эффективную реализацию мероприятий внедрения комплекса ГТО	до 30%
	За эффективное внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании, эффективную реализацию ФГОС	до 30%
	За активное участие обучающихся в военно-патриотическом, краеведческом/кадетском/волонтерском/туристическом движении и детских общественных организациях	до 30%
	За создание условий для творческого развития обучающихся (Интернет-проекты (участие обучающихся), конкурсы)	до 20%
	За организацию эффективной работы по профилактике вредных привычек (отсутствие и/или снижение количества обучающихся, демонстрирующих нарушение общественных норм и правил)	до 50%
	За организацию продуктивной работы по взаимодействию с родителями (законными представителями)	до 50%
<b>Заместитель директора по обеспечению безопасности</b>	За работу в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 100%
	За отсутствие обоснованных жалоб на деятельность	до 10%
	За отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками по вине Школы	до 10%
	За интенсивность и напряженность труда	до 100%
	За качественную работу, связанную с постановкой допризывников на воинский учет	до 50%
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством</b>	За работу в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 100%
	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Школы	до 50%
	За интенсивность и напряженность труда	до 100%
	За оперативное устранение аварийной ситуации	до 200%
	За качественное обеспечение пожарной безопасности	до 50%
	За качественное обеспечение охраны труда	до 50%
	За отсутствие неисполненных предписаний по вине Школы	до 100%
	За эффективную работу по планированию закупок для нужд Школы	до 50%
За эффективное взаимодействие с обслуживающими организациями	до 50%	
<b>Бухгалтер, главный бухгалтер</b>	За интенсивность и напряжённость труда	до 100%
	Отсутствие замечаний по ведению сайтов, связанных с деятельностью бухгалтерии школы	до 50%
	За отсутствие замечаний контролирующих органов	до 50%
	За отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам финансового года по вине учреждения	до 50%
	За отсутствие неизрасходованных финансовых средств по итогам финансового года	до 50%
<b>Уборщик служебных помещений</b>	За высокое качество работы (проведение генеральных уборок в Школе)	до 100 %
	За работу в условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности Школы	до 100%
	За интенсивность и напряженность	до 100%
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, плотник,</b>	За работу в условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности Школы	до 100%
	За интенсивность и напряженность труда	до 100%
	За оперативное устранение аварийной ситуации, неполадок	до 100%
	За высокое качество подготовки Школы к учебному году	до 200%

<b>сторож, вахтер, гардеробщик, слесарь-сантехник, электрик, лаборант, системный администратор, секретарь, делопроизводитель</b>	За оперативное выполнение ремонтных работ в порядке текущей эксплуатации	до 100%
	За оперативное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников Школы	до 50%
	За качественное обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка на пришкольном участке и принадлежащей к Школе территории	до 100%
	За качественное обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка на рабочем месте	до 50%
	За качественное обеспечение пожарной безопасности Школы, обеспечение безопасности передвижения по территории школы, соблюдение санитарно-гигиенических норм	до 100%
	За обеспечение качественной работы серверной, мультимедийной и другой компьютерной техники	до 50%
	За использование информационных технологий в ведении учета и создании баз данных сетевых показателей, архивного учета делопроизводства	до 100%
<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</li> </ul>	до 100%
	За отсутствие замечаний по ведению сайтов, связанных с деятельностью контрактного управляющего	до 100%
	За отсутствие замечаний контролирующих органов	до 50%
<b>Заведующий библиотекой, библиотекарь</b>	За интенсивность и напряженность труда	до 100%
	За эффективную работу по формированию фонда учебников (организация взаимодействия с другими образовательными организациями)	до 100%

## **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) или в абсолютном размере.

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.