

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «ШКОЛА № 17»**

СОГЛАСОВАНО.

Председатель ПК:

_____ М.А.Петруненко

«01 » сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «Школа № 17»

_____ Е.В.Круглова
Приказ № 324 от 01.09. 2022г.

Принято на собрании

трудового коллектива

«31» августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ
«ШКОЛА № 17»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ
«ШКОЛА №17»**

1. Общие положения

1.1. Положение «О выплатах стимулирующего характера муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова –на-Дону «Школа №17» (далее Положение») разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», с целью усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных организаций образования в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.3. Положение определяет порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в настоящем Положении и в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

1.5. Работникам МБОУ «Школа № 17» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативность работы;
- за качество работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы

по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1. Надбавка за результативность работы устанавливается педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса;

2.1.1. Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

2.1.2. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются МБОУ «Школа № 17» самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

2.1.3. Критерии оценки результативности педагогических работников

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

- эффективность работы по созданию условий для работы с одаренными детьми (участие в ВСОШ, перечневых олимпиадах, муниципальных, региональных конкурсах, спортивных соревнованиях)

- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.)

2.1.4. Надбавка за результативность устанавливается за период: с 01.01 по 01.05, с 01.09 по 31.12

2.1.5. Для установления надбавки за результативность работники школы

самостоятельно заполняют оценочные листы по результатам работы и предоставляют их на рассмотрение тарификационной комиссии (или комиссии по установлению стимулирующих выплат) не позднее 25 сентября (за период с января по июль); не позднее 25 января (за период с сентября по декабрь). К оценочным листам обязательно приложение в виде приказов, благодарственных писем, грамот.

2.1.6. Состав тарификационной комиссии утверждается приказом директора МБОУ «Школа №17» сроком на учебный год и включает представителей профсоюзного комитета, администрации и педагогического коллектива.

Тарификационная комиссия (комиссия по установлению стимулирующих) выплат проводит заседание (рассматривает и согласовывает установленные работникам показатели (оценку о проделанной работе), количество баллов). Возражения, имеющиеся у членов комиссии по установленным показателям, размеру, количеству баллов заносятся в протокол заседания комиссии. Копия протокола, проект приказа с установленным количеством баллов на стимулирующие выплаты каждому педагогическому работнику передаётся директору учреждения. На основании всех материалов тарификационная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании. 1 балл равен 100 руб.

2.1.6. Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются МБОУ «Школа № 17» по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом директора школы.

2.2. Надбавки за качество работы по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Школа № 17».

2.2.1. Надбавка за качество работы устанавливается руководителю МБОУ «Школа № 17» исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения (рейтинг учреждений, количество обучающихся/воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

2.2.2. Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.2.3. Надбавка за качество работы иным работникам МБОУ «Школа № 17» устанавливается:

— в размере до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

2.2.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам школы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2.5. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- работникам школы - директором школы в соответствии с настоящим положением;
- заместителям директора, главному бухгалтеру - директором школы; надбавка за качество работы устанавливается в соответствии с локальным актом школы- Положением об оплате труда заместителя, главного бухгалтера МБОУ «Школа №17», но не более размера, установленного руководителю МБОУ «Школа № 17»;

2.2.6. Надбавка за качество выполняемых работ работникам школы устанавливается в соответствии с критериями и показателями оценки качества и эффективности деятельности работников (Приложение 1)

2.2.7. Выплата надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных

2.2.8. Средства на выплату надбавки за качество работы не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период;

2.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

2.3.1. Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

2.3.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы,

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

2.3.3. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): вожатый, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, старший вожатый, педагог дополнительного образования; педагог — организатор; социальный педагог; методист; педагог - психолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности учитель; учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

2.3.4. Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБОУ «Школа № 17», или со дня представления работником необходимых документов.

2.4. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала школы, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2.5. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

2.5.1. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

2.5.2. Надбавка за квалификацию педагогическим работникам составляет:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

2.5.3. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

2.5.4. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.6. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, **устанавливается надбавка за наличие ученой степени.**

2.6.1. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

2.6.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

2.6.3. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.6.4. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

2.7. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

2.7.2. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.7.3. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

2.7.4. Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

2.8. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях привлечения и укрепления кадрового состава МБОУ «Школа № 17» из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) **в размере 25 процентов** от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

2.8.1. Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в МБОУ «Школа № 17» профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

2.8.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

2.8.3. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в

течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3.Премирование работников МБОУ «Школа №17»

3.1.Работникам МБОУ «Школа №17» могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.2.Премияльные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Школа № 17».

3.3.Система показателей и условия премирования работников разрабатываются школой самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

3.4.При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

3.5.Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом МБОУ «Школа № 17» может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

3.6.Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУ «Школа № 17»

самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте школы, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

3.7.Работникам МБОУ «Школа № 17» осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.8.МБОУ «Школа № 17» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

3.9.Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности школы;

3.10.Работникам МБОУ «Школа № 17» устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

3.10.1.за организацию и проведение на базе школы семинаров, конференций, «круглых столов» районного, городского, областного, регионального и Всероссийского уровней (по итогам работы за квартал):

- районного уровня – до 20 %;
- городского уровня – до 30 %;
- областного и регионального уровней – до 40 %;
- Всероссийского и международного уровней – до 50 %;

3.10.2.за результативное социальное партнерство и взаимодействие с вузами города в течение года по организации предпрофильного и профильного образования учащихся (по итогам работы за год) – до 30 %;

3.10.3.за организацию работы пункта проведения ЕГЭ (репетиционного, пробного) на базе школы (по итогам работы за квартал) – до 40 %;

3.10.4.за эффективное выполнение научно-методической и экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий- до 40 %;

3.10.5.за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного предметов до 40 %;

3.10.6. за наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся класса, достижение ими высоких результатов во внеурочной деятельности, конкурсах, соревнованиях и т.п. (по итогам работы за квартал, год)

3.10.7. за реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год) – до 20 %.

- 3.10.8. за использование педагогом вариативных форм обучения: экстернат, дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) – до 20 %;
- 3.10.9. за системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал) – до 20 %;
- 3.10.10 за реализация педагогическими работниками дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) (по итогам работы за месяц, квартал) – до 25 %.
- 3.10.11. за качественную подготовку школы к началу нового учебного года (по итогам работы в III квартале), к работе в осеннее – зимний период (по итогам работы в IV и I квартале) – до 50 %;
- 3.10.12. за результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков – до 30 %;
- 3.10.13. за соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины – до 50%.
- 3.10.14. за достижение высоких результатов обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (по итогам работы за квартал):
- районного уровня – до 50 %;
 - городского уровня – до 70 %;
 - областного уровня – до 90 %;
 - Всероссийского и международного уровней – до 100 %;
- 3.10.15. за внедрение новых информационных технологий в образовательном процессе (по результатам работы за год) – до 20 %;
- 3.10.16. за систематическое развитие и укрепление материально-технической базы школы – до 50%;
- 3.10.17. за достижение высоких результатов и реализацию программ психолого-педагогической помощи детям и семье – до 30%;
- 3.10.18. за результативную и высококачественную организацию работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в школе – до 30%;
- 3.10.19. За организацию и проведение ВПР, РИКО, НИКО, промежуточной аттестации – до 100 %;
- 3.10.20. за своевременность и качество предоставляемой аналитической, отчетной, статистической информации – до 100%;
- 3.10.21. за творческую организацию летней оздоровительной компании – до 50%;
- 3.10.22. в связи с награждением ведомственными, отраслевыми и государственными наградами, Управления образования города Ростова-на-Дону, Министерства общего и профессионального образования Ростовской области, Министерства образования и науки Российской Федерации - до 100%;
- 3.10.23. за достижение высоких результатов в профессиональных конкурсах:
- на муниципальном уровне – до 50%;
 - на региональном уровне – до 80%;
 - на всероссийском уровне – 100%;
 - в заочных и Интернет-конкурсах – до 50%.
- 3.10.24. за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам месяца – 50%, квартала – 100%, года - до 200 %

Приложение 1

Критерии установления надбавки за качество выполняемых работ.

1. Бухгалтер.

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер
1. Повышение качества результатов деятельности, исполнительская дисциплина	1.1.Своевременная разработка и реализация локальных актов учреждения, необходимых для функционирования (положения, приказы, инструкции и т.д.).	до 20
	1.2.Своевременное внесение изменений в финансовые нормативные документы, при увеличении или уменьшении плановых ассигнований	до 20
	1.3.Своевременное исполнение приказов, поручений директора, учредителя, отсутствие обоснованных претензий к качеству работы	до 20
	1.4.Своевременное и качественное представление отчетности	до 20
	1.5.Отсутствие обоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	до 20
	1.6.Обеспечение целевого использования бюджетных, внебюджетных средств	до 20
	1.7.Своевременный учет движения денежных средств (бюджетных субсидий)	до 20
	1.8.Своевременное и качественное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	до 20
	1.9.Оперативная подача заявок на финансирование и документов на перемещение бюджетных средств	до 20
	1.10.Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение сроков исполнения документации	до 20
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	2.1.Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж гимназии до	до 20
	2.2. Обработка больших объемов документов, информации на бумажных и электронных носителях	до 20
	2.3. Качественное исполнение функций контрактного управляющего	до 20
	2.4. Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте	до 20

2. Социальный педагог

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер
1.Успешность социальной работы	1.1.Снижение количества правонарушений, совершенных учащимися за учебный год	до 20

	1.2.Охват внеурочной деятельностью, дополнительным образованием несовершеннолетних, находящихся в сложном социальном положении	до 20
	1.3.Выход в адрес проживания учащихся, находящихся в опасной или трудной жизненной ситуации	до 20
	1.4.Профилактическая работа с учащимися школы и их семьями, находящимися в опасной или трудной жизненной ситуации (ведение школьной базы по правонарушениям, консультации родителей, беседы с учащимися школы)	до 20
2.Результативность научно-методической деятельности социального педагога	2.1.Участие в разработке Программы воспитания, Основной образовательной программы	до 20
	2.2.Участие в организации и проведении семинаров, конференций и др. мероприятий на базе ОУ для представителей различных групп педагогической общественности:	до 20
	2.3.Участие в организации и реализации мероприятий, направленных на расширение социального партнерства	до 20
	2.4.Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в работе. Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами .	до 20
	2.5.Включение педагога в методическую работу – участие в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, организация выставок, открытых занятий, создание методических разработок, рекомендаций, разработка образовательной и рабочей программ, проектов, методических материалов	до 20
3.Качество управления развитием образовательного учреждения	3.1Проявление инициативы, предложение инновационных идей, направленных на развитие ОУ, участие в работе по внедрению инновационных идей в образовательный и воспитательный процесс.	до 20
	3.2.Участие в организации и проведении Советов по профилактике правонарушений несовершеннолетних, родительских собраний,	до 20
	3.3.Взаимодействие с субъектами профилактики: специалистами социальных служб, служб занятости и другими организациями	до 20
	3.4.Участие в районных заседаниях Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	до 20
	3.5.Исполнительская дисциплина (своевременная сдача отчетности, рабочих программ, заполнение журнала) Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение сроков исполнения документации	до 20

3. Педагог –психолог.

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер
----------	------------------------	--------

1.Успешность психологической работы	1.1. Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по коррекции (наличие мониторинга)	до 20
	1.2.Результативность проведение диагностической работы с обучающимися	до 20
	1.3. Профилактическая работа с семьями, находящимися в опасной или трудной жизненной ситуации	до 20
	1.4.Организация и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	до 20
	1.5.Результативность проведение занятий с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами.	до 20
	1.6. Организация работы службы медиации.	до 20
2.Результативность научно-методической деятельности социального педагога	2.1.Участие в разработке Программы воспитания,	до 20
	2.2.Участие в организации и проведении семинаров, конференций и др. мероприятий на базе ОУ для представителей различных групп педагогической общественности:	до 20
	2.3.Участие в организации и реализации мероприятий, направленных на расширение социального партнерства	до 20
	2.4.Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в работе	до 20
	2.5.Включение педагога в методическую работу – зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, организация выставок, открытых занятий, создание методических разработок, рекомендаций, разработка образовательной и рабочей программ, проектов, методических материалов	до 20
	3.1Проявление инициативы, предложение инновационных идей, направленных на развитие ОУ, участие в работе по внедрению инновационных идей в образовательный и воспитательный процесс.	до 20
3.Качество управления развитием образовательного учреждения	3.2.Участие в организации и проведении Советов по профилактике правонарушений несовершеннолетних, родительских собраний,	до 20
	3.3.Взаимодействие с субъектами профилактики: специалистами социальных служб, служб занятости и другими организациями	до 20
	3.5.Исполнительская дисциплина (своевременная сдача отчетности, рабочих программ, заполнение журнала)	до 20

4. Заведующая библиотекой, библиотекарь

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер
1. Повышение качества результатов деятельности, исполнительная дисциплина	1.1.Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка, замечаний на нарушение трудовой дисциплины. Высокая исполнительская дисциплина	до 20
	1.2.Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда	до 20
	1.3. Проведение мониторинга потребностей учебной литературе в библиотечном фонде	до 20
	1.4.Качественное ведение рабочей документации, полнота и своевременное структурирование документации в соответствии с номенклатурой дел	до 20
	1.5.Четкое и своевременное проведение инвентаризации библиотечного фонда. Своевременное обновление библиотечного фонда (списание, пополнение)	до 20
	1.6.Работа по сохранности книжного фонда библиотеки, в т.ч. реставрация книг	до 20
2.Позитивные результаты деятельности. Повышение открытости образовательного учреждения	2.1.Участие в родительских собраниях с пропагандой бережного отношения в фонд учебной и художественной литературы в школе.	до 20
	2.2.Своевременность и новизна книжных тематических выставок	до 20
	2.3.Ведение электронной базы библиотечного фонда	до 20
	2.4.Наличие ученических, творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	до 20
	2.5.Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, ученических и педагогических творческих проектах, городских и общешкольных мероприятий	до 20
	2.6.Участие в организации и реализации мероприятий, направленных на расширение социального партнерства	до 20
	2.7.Укрепление материальной базы библиотеки, улучшение эстетического вида библиотеки.	до 20

5. Секретарь

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер
Позитивные результаты деятельности	1.1.Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации учреждения	до 20
	1.2.Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение сроков исполнения документации	до 20
	1.3.Качественное ведение делопроизводства, ведение электронного документооборота. Обеспечение сохранности документов, находящихся в делопроизводстве	до 20

	1.4.. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения, если за данный период проводился инспекционный контроль	до 20
	1.5.Содержание (размещение и хранение) документов, архивов, информационного фонда, оборудования, инвентаря в образцовом порядке	до 20
	1.6.Своевременное формирование документации в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	до 20
	1.7..Качественное ведение архивной документации	до 20

6. Уборщик служебных помещений, дворник.

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса на санитарное состояние помещений и благоустройство территории	до 20
	Четкое и своевременное выполнение распоряжений и поручений (в рамках компетенции) со стороны представителей администрации	до 20
	Качественное выполнение работы по уборке последствий после устранения аварийной ситуации, иных случаях	до 20
	Отсутствие случаев утраты имущества учреждения и/или участников образовательного процесса по вине работника	до 20
	Качественное выполнение работы по уборке помещений и благоустройству территории в неблагоприятный погодный период (снегопад, ливень и др.)	до 20
	Выполнение плана мероприятий по подготовке к новому учебному году	до 20
	Обеспечение экономии водо, тепло энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления	до 20
	Участие в мероприятиях по подготовке помещений и зданий к зимнему периоду	до 20
	Исполнительская дисциплина	до 20
	Участие в хозяйственных работах ОУ	до 20

7. Рабочий по обслуживанию здания

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер
Позитивные результаты деятельности	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий для ведения образовательного процесса (оборудованных гардеробов, туалетов, душевых, вспомогательных помещений), отсутствие замечаний и жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20
	Четкое и своевременное выполнение распоряжений и поручений (в рамках компетенции) со стороны представителей администрации	до 20

	Личное участие в организации работы по оформлению интерьера помещений ОУ	до 20
	Качественное выполнение работы устранению последствий аварийной ситуации, иных случаях	до 20
	Отсутствие случаев утраты имущества учреждения и/или участников образовательного процесса по вине работника	до 20
	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, электро и канализационной сети	до 20
	Выполнение плана мероприятий по подготовке к новому учебному году.	до 20
	Обеспечение экономии водо, тепло энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления	до 20
	Участие в мероприятиях по подготовке помещений и зданий к зимнему периоду	до 20
	Исполнительская дисциплина	до 20
	Участие в хозяйственных работах ОУ	до 20