

Приложение №3
к коллективному договору

От работодателя:
Руководитель
Образовательной организации
Белов Валерий Николаевич



В.Н. Белов

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
Нечаева Светлана Сергеевна

С.С. Нечаева

(подпись, Ф.И.О.)

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат
(надбавок и (или) доплат), Положение о премировании
(установлении поощрительных выплат вознаграждений),
Положение о выплатах социального характера.**

**РАЗДЕЛ 1. 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), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя школа №99» (далее – Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

Настоящее Положение устанавливает порядок назначения стимулирующих надбавок и доплат работникам школы.

Выплаты стимулирующих надбавок и доплат вводятся в целях повышения качества обучения, воспитания, творческой активности и инициативы работников, повышения исполнительской дисциплины.

Право на получение стимулирующих надбавок и доплат имеют все работники школы, административный, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам школы определяются школой самостоятельно, с учетом мнения профсоюзной организации и закрепляются в данном Положении.

Выплаты стимулирующих надбавок и доплат могут устанавливаться:

- 1) Ежегодно на 1 сентября на срок не более одного года, на основании приказа директора школы, за сложность и напряженность работы, отдельным категориям работников, перечисленным в настоящем Положении.
- 2) По полугодиям, на основании приказа директора школы, в виде стимулирующих выплат по результатам труда работников. Показатели и критерии оценки результата труда перечислены в настоящем Положении.
- 3) Ежемесячно, на основании приказа директора школы, в виде премий и доплат за выполнение работ, указанных в настоящем Положении.

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

Средства на выплаты стимулирующего характера планируется при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

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

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

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.

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 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:

- выступление 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 и области.

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 обучающихся уроков без уважительной причины;

- обеспечения 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 работ по профилактике правонарушений среди обучающихся (сохранение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденные; 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 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, МРЦ.

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. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.3. 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.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)
Заместитель директора по учебной работе	Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности	до 20%
	Разработка модели воспитательной и учебной работы, методической работы и их использование на практике	до 20%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	до 20%
	Высокие учебные результаты (ЕГЭ, ГИА, олимпиады, конкурсы и т.п.)	до 20%
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	до 20%
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 20%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта ОУ	до 20%
	Работа с АСИОУ	до 30%
	Составление расписания школьных занятий	до 20%
	Работа с методическими объединениями	до 20%
	Руководство РИП	до 20%
Заместитель директора по воспитательной работе	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 20%
	Создание проектов организации летнего отдыха учащихся	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 20%
	Внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании	до 20%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 20%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта школы	до 20%
	Работа с АСИОУ	до 30%
	Руководство МРЦ	до 20%
	Создание и обновление сайтов школы	до 20%
Заместитель директора по дополнительному образованию	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 20%
	Создание проектов организации летнего отдыха учащихся	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 20%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта школы	до 20%
	Работа с АСИОУ	до 30%
	Руководство МРЦ	до 20%
	Создание и обновление сайтов школы	до 20%
	Составление расписания кружков, спортивных секций	до 20%
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий различного уровня	до 20%
	За работу и организацию «Школьного спортивного клуба»	до 30%
Учитель	1. Результативность образовательной деятельности	
	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях:	
	<ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня 	до 10% до 15% до 20% до 25%
	Высокое качество конечных результатов труда:	до 25%

<ul style="list-style-type: none"> - по ЕГЭ; ОГЭ - 40-50% отличников, хорошистов - контрольные срезы городского уровня - высокие результаты ВПР (40-50% на 4 и 5) 	
2. Методическая работа	
Участие, результативность в профессиональных конкурсах:	
<ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня 	до 10% до 15% до 20% до 25%
Повышение квалификации, самообразование	до 5%
Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений, поддержка личного сайта педагога	
<ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня 	до 10% до 15% до 20% до 25%
3. Инновационная деятельность	
Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету.	до 20%
Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу.	до 20%
Результативность организации исследовательской и проектной деятельности учащихся:	
<ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень 	до 10% до 15% до 20% до 25%
Презентация деятельности учителя:	
<ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень 	до 10% до 15% до 20% до 25%
Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, элективных курсов)	до 20%
4. Внеурочная деятельность	
Эффективная организация работы предметных кружков, клубов, центров и других форм внеклассной работы	до 20%
Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся	
<ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень 	до 10% до 15% до 20% до 25%
Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	до 20%
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 30%
За организацию музыкального оформления внеклассных мероприятий	до 20%
Интенсивность и напряженность труда	до 20%
За работу с детьми находящимися под опекой	до 20%
За работу по озеленению школьной территории	до 10%
За работу в «Школе будущих первоклассников»	до 20%
За общественную работу (председатель ПК.....)	до 20%
5. Воспитательная и социальная работа	
Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	до 20%
Результативность участия классного коллектива в	

	<ul style="list-style-type: none"> - школьных - районных - городских - областных мероприятиях 	до 10% до 15% до 20% до 25%
	Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 20%
Преподаватель-организатор ОБЖ	Интенсивность и напряженность	до 25%
	Высокий уровень организации и проведение практических занятий, тренировок при угрозе чрезвычайных ситуаций	до 20%
	Высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний к оформлению управленческой документации.	до 20%
	качество организации и проведения массовых мероприятий;	до 20%
	Качество реализации целевых программ в школе.	до 20%
	Участие в организации и проведении семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов всех уровней;	до 20%
Воспитатель ГПД	Своевременность и качество работы с воспитанниками по устранению индивидуальных учебных проблем	до 20%
	Внедрение инновационных воспитательных технологий	до 20%
	Эффективность работы с детьми группы	до 20%
	Отсутствие травм с воспитанниками в группе продленного дня	до 20%
	Организация досуга с воспитанниками в каникулярное время.	до 30%
	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	до 20%
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	до 20%
	Высокое качество ведения школьной документации	до 20%
	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	до 10%
Педагог-психолог Социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 20%
	Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	до 20%
	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	до 20%
	Снижение количества учащихся, испытывающих психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса	до 20%
	Активное участие в мероприятиях по психологическому сопровождению учебно- воспитательного процесса	до 20%
	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	до 20%
	Участие в инновационной деятельности	до 20%
	Профилактическая работа с обучающимися, воспитанниками	до 20%
	Консультирование педагогов, родителей	до 20%
	Организация групповых, профилактических занятий с детьми	до 20%

	Организация профориентационной работы	до 20%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	до 20%
	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями	до 20%
	Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	до 20%
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	до 20%
Педагог-организатор	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	до 20%
	Интенсивности и напряженность работы	до 20%
	Качество реализации проектов по развитию самоуправления на всех ступенях обучения.	до 20%
	Качество планирования и организации внеклассной и внешкольной работы в школе	до 20%
	Инициирование участия педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях и программах, проектах, конкурсах образовательной и воспитательной направленности и дополнительного образования с эффективным опытом	до 20%
	Высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний к оформлению управленческой документации.	до 20%
	качество организации и проведения массовых мероприятий;	до 20%
	Качество реализации целевых программ в школе.	до 20%
	Участие в организации и проведении семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов всех уровней;	до 20%
	Своевременность сдачи и качество подготовки отчетных документов	до 20%
концертмейстер	Качество методической работы по проблемам воспитания и обучения, развития системы дополнительного образования (методическое объединение классных руководителей, педагогов дополнительного образования, малые педагогические советы, психолого-медико-педагогические консилиумы, открытые воспитательные мероприятия и др.), профильной и предпрофильной подготовки учащихся	до 20%
	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся	до 20%
	Наличие призовых мест обучающихся объединения дополнительного образования в конкурсных мероприятиях, либо соревнованиях различного уровня	до 20%
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства и наличие призовых мест.	до 20%
	Разработка методических пособий, распространение передового педагогического опыта. Разработка и внедрение авторских программ дополнительного образования детей, их апробация, защита и публикация.	до 20%
	Высокое качество организации и проведения мероприятий (конкурсов, смотров, поездок, соревнований, концертов, профильных лагерей и т.д.) Соблюдение при организации данных мероприятий требований комплексной безопасности, санитарных правил и норм, приказов и распоряжений вышестоящих организаций.	до 20%
	Интенсивности и напряженность работы	до 30%
	Работа по подготовке фонограмм и музыкальное оформление мероприятий	до 20%

Педагог дополнительного образования	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся	до 20%
	Эффективная организация кружковой и внеклассной работы	до 20%
	Наличие призовых мест обучающихся объединения дополнительного образования в конкурсных мероприятиях, либо соревнованиях различного уровня	до 20%
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства и наличие призовых мест.	до 20%
	Разработка методических пособий, распространение передового педагогического опыта. Разработка и внедрение авторских программ дополнительного образования детей, их апробация, защита и публикация.	до 20%
	Высокое качество организации и проведения мероприятий (конкурсов, смотров, поездок, соревнований, концертов, профильных лагерей и т.д.) Соблюдение при организации данных мероприятий требований комплексной безопасности, санитарных правил и норм, приказов и распоряжений вышестоящих организаций.	до 20%
	Интенсивности и напряженность работы	30%
	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, мероприятиях муниципального уровня и т.д.	до 20%
	Работа в составе жюри муниципальных конкурсов и соревнований	до 20%
	Составление сценариев культурно-досуговых мероприятий, в том числе муниципального уровня	до 20%
	Работа по изготовлению наглядных инструктивно-методических пособий, дидактического и раздаточного материала для проведения занятий с обучающимися	до 20%
Методист	Оказание качественной методической помощи педагогам дополнительного образования учреждения в разработке образовательных программ и методических пособий.	до 20%
	Разработка авторских методических пособий	до 20%
	Качественное выполнение мероприятий контрольно-инспекционной деятельности.	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 20%
Заведующая библиотекой и библиотекарь	Высокую читательскую активность обучающихся	до 20%
	Пропаганда чтения как форма культурного досуга	до 20%
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	до 20%
	Оформление тематических выставок	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 20%
Секретарь	За выполнение работы кадрового работника (трудовые договоры, трудовые книжки, форма Т-2, личные дела работников)	до 20%
	Ведение воинского учета	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 40%
	Ведение архива	до 20%
	Работа с АСИОУ	до 30%
	Ведение отчетности по питанию	до 50%
	Медосмотр	до 25%
Заместитель	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 70%

директора школы по АХР	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 20%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 50%
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 20%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 30%
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 30%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20%
Уборщик служебных помещений	Качество работы технического персонала (проведение генеральных уборок в школе)	до 20%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 20%
	Поддержание санитарно-гигиенического состояния сан.узлов	до 25%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
	Выполнение работ в период ремонта школы	до 50%
	Интенсивность и напряженность труда	до 20%
Рабочий по обслуживанию здания	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 20%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20%
	За погрузку, разгрузку товара	до 20%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 50%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
	Выполнение работ в период ремонта школы	до 50%
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 50%
	За покос травы	до 50%
Дворник	Содержание территории школы в соответствии с требованием СанПиНа	до 20%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
	Выполнение работ в период ремонта школы	до 50%
	Интенсивность и напряженность труда	до 50%
	За покос травы	до 50%
Главный бухгалтер и бухгалтер	Качественное выполнение финансово-экономических функций (разработка положений, выполнение экономических и бухгалтерских расчетов по бюджету; использование электронных программ в бухгалтерских расчетах; дополнительную работу, не связанную с основными обязанностями)	до 150%
	Подготовка документов для размещения заказов на поставку товаров, работ и услуг и отчетность	до 50%

	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Своевременная сдача годового и квартальных отчетов	до 50%
	Высокий уровень профессионального мастерства	до 50%
	За ведение отчетности по питанию	до 100%
	За работу с договорами	до 50%
	Разъездной характер работы	до 50%
	Ведение документации ежемесячной отчетности	до 50%
	Отсутствие обоснованных жалоб и предписаний	до 50%
	Исполнительская дисциплина	до 50%
	Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	до 50%
Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	до 20%
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 20%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 20%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50%
	Интенсивность и напряженность труда	до 50%
	Разъездной характер работы	до 50%
Лаборант	Объем и качество выполняемой работы	до 20%
	Соответствие учебной программе подготовленных демонстративных опытов	до 20%
	Соответствие учебной программе подготовленных практических и лабораторных работ	до 20%
	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности во время работы на компьютере и оргтехнике	до 20%
	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	до 20%
	Интенсивность и напряженность	до 20%
	Четкий систематический учет расходуемых материалов	до 20%
Настройщик музыкальных инструментов	За надлежащее исправное состояние музыкальных инструментов	до 20%
	За увеличение объема работ, связанных с ремонтом музыкальных инструментов	до 20%
	Оперативный режим выполнения срочных работ работником	до 20%
	Интенсивность и напряженность	до 20%
Сторож и гардеробщик	Обеспечение сохранности школьного имущества, имущества обучающихся и работников школы	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 30%
	Выполнение работ в период ремонта школы	до 50%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
Заместитель	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 70%

директора школы по ОБ	Отсутствие травматизма	до 20%
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 20%
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации по антитеррористической защищенности, пожарной безопасности и охраны труда	до 30%
	За соблюдением внутреннего режима функционирования и поддержанию общественной дисциплины.	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 30%
Тренер - преподаватель	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся	до 20%
	Эффективная организация кружковой и внеклассной работы	до 20%
	Наличие призовых мест обучающихся объединения дополнительного образования в соревнованиях различного уровня	до 20%
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства и наличие призовых мест.	до 20%
	Разработка методических пособий, распространение передового педагогического опыта. Разработка и внедрение авторских программ дополнительного образования детей, их апробация, защита и публикация.	до 20%
	Высокое качество организации и проведения соревнований. Соблюдение при организации данных мероприятий требований комплексной безопасности, санитарных правил и норм, приказов и распоряжений вышестоящих организаций.	до 20%
	Интенсивности и напряженность работы	30%
	Подготовка обучающихся к участию в соревнованиях, муниципального уровня и т.д.	до 20%
	Работа в составе жюри муниципальных соревнований	до 20%
Вахтер	Обеспечение сохранности школьного имущества, имущества обучающихся и работников школы	до 20%
	Интенсивность и напряженность труда	до 30%
	Выполнение работ в период ремонта школы	до 50%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%

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 должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре 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 и городского 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 трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 2. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ (УСТАНОВЛЕНИИ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ)

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), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя школа №99» (далее – Школа) устанавливаются премии (поощрительные выплаты, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты премий (поощрительных выплат, вознаграждений).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

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

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

3. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Школы может осуществляться:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение разовых мероприятий в масштабе Школы и (или) на более высоком уровне;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- праздничным дням, профессиональным праздникам;
- работникам за выполнение общественных работ (в интересах школы, района, города и области);
- за подготовку школы к новому учебному году;

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Школу.

При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Решение о выплате единовременного поощрения работнику оформляется приказом директора Школы на основании решения комиссии, по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.2. Размер единовременного поощрения устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы.

4.4. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не выплачивается.

4.5. Директор Школы имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его 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 задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии, по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.7. Выплаты единовременных премий (поощрительных выплат, вознаграждений) директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.8. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

5.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

5.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 3. ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО 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), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя школа №99» (далее-Школа) устанавливаются выплаты социального характера.

2. Источники выплаты.

Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского 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 выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

3. Условия и виды выплат, и порядок их назначения.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Школы могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

- к государственным праздникам (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) работникам школы;
- на рождение ребенка;
- по поводу длительной болезни сотрудников и близких членов семьи;
- по случаю внезапной потери близких членов;
- в связи с бракосочетанием работника, детей работников;
- при уходе на пенсию;
- выплаты единовременной материальной помощи в целях социальной поддержки;
- выплаты единовременной материальной помощи к отпуску;
- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходу на пенсию;
- выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами.

3.2. Выплаты социального характера максимальными размерами не ограничиваются

3.3. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику Школы принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего и социального характера на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом директора Школы.

4. Заключительные положения.

4.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

4.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

4.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

4.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.