

С учетом мнения выборного  
профсоюзного органа  
Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

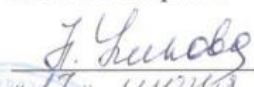


  
Н.В. Поляков  
«17» июня 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МОУ «Санаторно-лесная школа  
им. В.И. Шарова»



  
Н.В. Ушкова  
«17» июня 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ) МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «САНАТОРНО-ЛЕСНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ В.И. ШАРОВА»

### 1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Санаторно-лесная школа имени В.И. Шарова» (далее-Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

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

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

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

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

### 3. Условия назначения выплат работникам.

#### **3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:**

##### 3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

##### 3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Школы городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

##### 3.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Школы со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

##### 3.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);

- эффективная работа с родителями обучающихся;

- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

#### **3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:**

##### 3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной

итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.2.2. Наличие у Школы статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Школы в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Школы.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Школы и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Школой дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Школу со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Школе.

3.2.12. Эффективное управление Школой. Эффективность управления Школой определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

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

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

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

#### **4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии результативности и качества работы, виды доплат</b>	<b>Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)</b>
<b>Заместитель директора по учебной работе, по воспитательной работе, по ЛОЧ, по безопасности, главный бухгалтер</b>	Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности	до 10
	Разработка модели воспитательной и учебной работы, методической работы и их использование на практике	до 3
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	до 10
	Высокие учебные результаты (ГИА, олимпиады, конкурсы и т.п.)	до 10
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	до 10
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 10

	Интенсивность и напряженность труда	до 100
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта ОУ	до 10
	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 50
	Создание проектов организации летнего отдыха учащихся	до 10
	Внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании	до 10
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 10
	за разработку и внедрение эффективной системы управления (курирование участия школы в региональном проекте «Разработка и внедрение региональной стратегии помощи школам, работающим в сложных социальных контекстах»)	до 15
<b>Педагогический работник</b>	<b>1. Результативность образовательной деятельности</b>	
	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях: - школьного уровня - районного уровня, муниципального уровня - регионального уровня	до 2 до 3 до 5
	Высокое качество конечных результатов труда: - по ГИА - контрольные срезы городского уровня	до 10 до 10
	<b>2. Методическая работа</b>	
	Участие, результативность в профессиональных конкурсах: - школьного уровня - районного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	до 2 до 3 до 4 до 5
	Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений - школьного уровня - районного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	до 2 до 3 до 4 до 5
	<b>3. Инновационная деятельность</b>	
	Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету.	до 10
	Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу.	до 10
	Организация исследовательской и проектной деятельности учащихся: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 2 до 3 до 4
	Презентация деятельности учителя: - муниципальный уровень - региональный уровень	до 3 до 4
	Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, элективных курсов)	до 10

	За участие в инновационной деятельности	до 5
	<b>4. Внеурочная деятельность</b>	
	Эффективная организация работы предметных кружков, клубов, центров и других форм внеклассной работы	до 2
	Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до 2 до 3 до 4
	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	до 5
	Интенсивность и напряженность труда	до 20
	<b>5. Воспитательная и социальная работа</b>	
	Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	до 5
	Результативность участия классного коллектива в мероприятиях - муниципальный уровень - региональный уровень	до 3 до 4
	Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 50
	<b>6. За выполнение работ, не входящих в основные обязанности работника</b>	
	за реализацию мероприятий внедрения комплекса ГТО.	до 20
	за участие в военно-патриотическом, краеведческом движении, экологическом движении, РДШ	до 10
	За создание условий для творческого развития обучающихся (Интернет-проекты (участие обучающихся), конкурсы (КИТ, Гелиантус, ...),	до 20
	за организацию эффективной дифференцированной работы со слабоуспевающими учащимися	до 10
	Эффективная организация кружковой и внеклассной работы	до 5
<b>Младший обслуживающий, учебно-вспомогательный и медицинский персонал</b>	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 100
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 10
	Интенсивность	до 100
	Напряженность труда	до 100
	За оперативное устранение аварийной ситуации	до 50
	Обеспечение пожарной безопасности	до 10
	Обеспечение охраны труда	до 10
	Качество работы технического персонала (проведение генеральных уборок в школе)	до 100
	за оперативное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников школы	до 50
	Качественное обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка на пришкольном участке и принадлежащей к школе территории	до 100

Качественное обеспечение пожарной безопасности школы, обеспечение безопасности передвижения по территории школьного двора, соблюдение санитарно-гигиенических норм.	до 100
За работу курьера	до 50
за интенсивность и высокие результаты работы (критерии и показатели эффективности контрактной службы:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов;</li> <li>• подготовка оперативной, в том числе внеплановой, отчетности и информации;</li> <li>• соблюдение сроков подготовки и передачи проектов контрактов;</li> <li>• соблюдение сроков обработки протоколов разногласий и др.</li> </ul>	до 50
	до 50
	до 50
	до 50

## 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 тарификационной комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

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

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

## **6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

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

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

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