Согласовано Утверждаю

Председатель ПК: Директор школы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Прибавкина Л.А. Приказ №72 от «31 » 12. 2014 года

« 31 »12. 2014года

Положение

о порядке установления стимулирующих выплат

к должностным окладам работников муниципального

казенного общеобразовательного учреждения

Мокровская основная общеобразовательная школа

Принято на общем собрании трудового коллектива МКОУ

Мокровская основная общеобразовательная школа

Протокол от «31 » 12. 2014 года

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам МКОУ Мокровской основной общеобразовательной школы (далее Положение) – локальный нормативный правовой акт, действующий в пределах общеобразовательного учреждения (далее – Школа).

1.2 Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Трудовым Кодексом Российской федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, постановлением губернатора Владимирской области от 29.07.1008 года №544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» с изменениями и дополнениями (приложение к решению Совета народных депутатов МО Гусь-Хрустальный район, 23.09.2008г. № 391), Уставом школы, Коллективным договором.

1.3 Настоящее Положение регламентирует формы, условия и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам школы.

1.4 Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и на совместителей.

* 1. В соответствии с действующим законодательством и Уставом, Школа самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также самостоятельно определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, направляемых на материальную поддержку работников.
  2. Размеры выплат уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом.

**2. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок определения их размера.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенным данным Положением, индивидуально для каждого работника школы, ориентированы на стимулирование к достижению высоких результатов своей деятельности.

2.2. Виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты по результатам труда;
* выплаты за наличие ведомственных наград, квалификационной категории (заместителям директора);
* выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
  + выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом;
  + выплаты за напряженность и интенсивность труда.

**2.3. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда:**

2.3.1 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты могут быть отменены и изменены в размерах, до истечения срока действия приказа об их установлении на основании решения комиссии по определению стимулирующих и компенсационных выплат работникам Школы за нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников Школы за отчетный период в соответствии с Приложением 1 ( оценочный лист).

2.3.4. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При определении общего балла используются как суммирование баллов по показателям, так и система поглощения внутри показателя в зависимости от конкретных условий. Общая сумма баллов по показателям эффективности составляет максимальное количество баллов. «Стоимость» одного балла при расчете выплаты стимулирующего характера определяется как частное от размера доли централизованного фонда на установление выплат в месяц и максимального количества баллов.

2.3.5. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, для учета динамики образовательных достижений.

2.3.6. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2.3.7. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в четверть по утвержденным критериям.

2.3.8. Для оценки деятельности работников Школы создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее-Комиссия), состав которой утверждается директором Школы.

2.3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников школы в части соблюдения установленных Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.3.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник школы должен быть ознакомлен с оценочным листом.

2.3.11. Для определения размера выплат стимулирующего характера производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда выплат стимулирующего характера, запланированный на отчетный период, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер выплат каждому работнику школы

2.3.12. Решение комиссии служит основанием для издания приказа по школе, для начисления работникам выплат стимулирующего характера.

**2.4. Выплаты за наличие ведомственных наград, квалификационной категории (заместителям директора):**

2.4.1. За наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются следующие выплаты:

- «Заслуженный учитель РФ» - 20% от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;

- «Отличник народного просвещения» - 10 % от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;

-«Почетный работник общего образования РФ» - 10% от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;

* Заместителям директора за наличие квалификационной категории:

высшей квалификационной категории до 30 % от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;;

* первой квалификационной категории до 25% от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;
  + 1. Данные доплаты выплачиваются ежемесячно.
    2. В связи с награждением Почетными грамотами разных уровней, присвоением почетных званий могут устанавливаться единовременные выплаты:

- грамоты муниципального уровня (управления образования, администрации района - 1000 рублей;

- грамоты регионального уровня (департамента образования, администрации Владимирской области)- 2000 рублей;

- грамота Министерства образования и науки – 3000 рублей;

- звание « Заслуженный учитель РФ» - 4000 рублей.

* 1. **Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.**

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень выплат | Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом нагрузки) |
| **Ежемесячные обязательные стимулирующие выплаты** |  |
| 1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса в сельской местности:   - более 7 человек;  - до 7 человек. | 33%%  22% |
| 1. Выплаты учителям 1-4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса в сельской местности:   - более 7 человек;  - до 7 человек. | 10%  5% |
| 1. Выплаты учителям 5-9 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса:   - более 7 человек  - до 7 человек | 20%  10% |
| **Ежемесячные дополнительные стимулирующие выплаты** | |
| 1. Выплаты учителям 5-9 классов за проверку письменных работ иностранному языку при наполняемости класса :   - более 7 человек  - до 7 человек   1. по физике, химии при наполняемости класса:   - более 7 человек | 10%  5%  5% |
| 1. Выплаты учителям 5-9 классов за организацию обучения в разновозрастных группах (классы-комплекты):   - группа 2-х возрастов (группа из 2-х классов-комплектов) | до 10%  до 20% |
| 1. Выплаты учителям начальных классов ( 1 - 9 классов) за внедрение в образовательный процесс федеральных государственных образовательных стандартов | до 20% |
| 1. Выплаты учителям физики и химии за подготовку демонстрационного и лабораторного оборудования | До 10% |

**2.6. Выплаты за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.**

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень выплат | Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы)с учетом нагрузки) |
| **Ежемесячные выплаты** | |
| 1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными   - учебными кабинетами,  - музеями,  - спортивными залами,  - учебной комбинированной мастерской | до 10%  до 20%  до 15%  до 20% |
| 2. Выплаты за заведование учебно-опытным участком площадью менее 0,5 га (с апреля по октябрь). Выплаты за заведование школьным лесничеством | до 15%  до 15 % |
| 3. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, проблемными и творческими группами:  - школьными;  - территориальными (межшкольными) | до 10%  до 15% |
| 4. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников. | до 20% |
| 5.Выплата за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию | до 20% |
| 6. Выплата за организацию работы школьного сайта | до 20% |
| 7. Выплата за оформление электронных мониторингов (школьный оператор) | до 30% |
| 8. Выплаты за ведение электронного документооборота с организациями и учреждениями | До 20% |
| 9. Выплаты за работу по организации профессионального обучения | до 30% |
| 10. Выплаты за организацию работы по информатизации УВП и обслуживание компьютеров | до 20% |
| 11. Выплаты за обеспечение безопасности дорожного движения среди учащихся, организацию подвоза | до 20% |
| 12. Выплаты за сопровождение учащихся на школьном автобусе до школы и обратно | до 3000 рублей |
| 13.Выплаты за организацию работы по развитию детского самоуправления | До 25% |
| 14. Выплаты за работу с одаренными детьми в рамках школьного научного общества | До 20% |
| 15. Выплата за руководство штабом ГО | До 30% |
| 16. Выплата за организацию работы по охране труда | До 30% |
| **Единовременные выплаты** |  |
| 1. Выплаты за подготовку документов к тарификации учреждения | До20% |
| 2.Выплаты за подготовку документов к аттестации, аккредитации Школы, участию в конкурсах, разработку программ развития учреждения | До 20% |
| 3. Выплаты за подготовку документации в выпускных классах | До 20% |
|  |  |

* 1. **Выплаты за напряженность и интенсивность труда.**

**Заместителю по УВР:**

*1.* *Выплаты за интенсивность и напряженность работы:*

- организация предпрфильной и профильной подготовки учащихся.– до 30%;

- стабильность и рост качества обучения, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня до 20%;

- экспериментальная (инновационная) работа – до 30%;

- мониторинг семей, детей проживающих на территории поселения с 1 до 16 лет, связь с детским садом, военкоматом, службой занятости, и др. – до 20%;

- повышение квалификационного уровня и аттестацию педагогических работников – до 20%;

- организация работы общественных органов участвующих в управлении школой- до10%;

- наличие высшей квалификационной категории - 20%;

1. **Выплаты социального характера.**

3. 1. К выплатам социального характера относятся следующие выплаты:

- премиальные выплаты;

- материальная помощь;

- выплаты молодым специалистам;

- выплаты за стаж.

3.2. **Премиальные выплаты.**

3.2.1. Премиальные выплаты устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у Школы средств в следующих случаях:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) до 1000 тысячи рублей;

- к праздничным дням (8 Марта, День защитника Отечества) и профессиональному празднику (День Учителя) -1 тысяча рублей;

- в связи с уходом на пенсию — 2000 тысяч рублей.

3.2.2.Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

3.2.4.Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

3.2.5.В течение срока действия дисциплинарного взыскания единовременное вознаграждение (премия) не выплачивается.

* 1. **Материальная помощь.**

3.3.1. Материальная помощь выплачивается в случае трудного материального положения работника школы.

3.3.2.Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

* в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей.
* на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 1000 рублей до 3000 рублей.
* в связи с кражами, пожаром, наводнением — до 5 000 рублей.
* в связи с юбилейной датой работника( 50, 55 , 60, 65 и т. д.) - 2000 рублей.
* К отпуску младшему обслуживающему персоналу — 1000 рублей.
  + 1. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника при наличии финансовых средств в Школе. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Школы.

3.4. **Выплаты молодым специалистам.**

**3.4.1.**  Выплаты молодым специалистам, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в школу до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет) устанавливаются следующие выплаты:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)-35 % от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;

- с высшим профессиональным образованием – 30% от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) -30% от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки;

* со средним профессиональным образованием-25% от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки.

**3.5. Выплаты за стаж библиотечным работникам.**

3.5.1. Выплаты библиотечным работникам муниципальных общеобразовательных учреждений в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

* от 5 до 10 лет — 20%
* от 10 до 20 лет - 30%
* от 20 до 25 лет -35%
* свыше 25 лет - 40%

4**. Размеры и виды выплат компенсационного характера.**

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с целью социальной защищенности работников и устанавливаются коллективным договором , соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.
  2. 2 К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12%;

- за работу с особо тяжелыми и особо опасными условиями труда до 24%;

- выплата за работу в ночное время ( в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% ;

- выплата за работу в выходные и праздничные дни работникам , труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам , -в размере не менее чем по двойной дневной или часовой тарифной ставки или по желанию работника ему может предоставляться другой день отдыха;

- выплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- выплата за сверхурочную работу ;

- выплата за совмещение профессий (должностей);

- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

* выплата за выполнение работ различной квалификации.

3.3. Размер выплат компенсационного характера за вредные условия труда устанавливается по решению комиссии, с учетом объема выполняемых работ, результатов аттестации рабочих мест:

-Повару, уборщицам, учителю информатики, химии, технологии - до 15%.

3.4. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются:

- Сторожам школы, операторам школьной котельной за работу в ночное время (в период с 10.00. вечера до 6.00. утра) до 35% .

3.5. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы устанавливаются выплаты до 50% от ставки, предусмотренной штатным расписанием.

3.7. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон в размере до 100% пропорционально отработанному времени .

3.8. Установление размеров выплат компенсационного характера входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых, производится комиссией, утвержденной приказом директора школы.

**IV. Порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.**

4.1**.** Установление размеров стимулирующих и компенсационных выплат входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых, производится комиссией, утвержденной приказом директора школы.

4.2. На получение выплат стимулирующего и компенсационного характера могут претендовать все работники школы (педагоги, учебно-вспомогательный персонал, уборщики служебных помещений), как основные работники, так и работающие по совместительству.

4.3. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются на каждую четверть, а также могут носить единовременный характер.

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушений трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы.

4.5. Выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении от ставки сотрудника, так и в абсолютном денежном выражении.

4.6. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работника в случае:

- истечения срока (или периода работы), на который была установлена выплата;

- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;

- при письменном отказе работника от установленной выплаты.

4.7. Выплаты стимулирующего характеры не устанавливаются или устанавливаются не в полном объеме работникам, которые имели дисциплинарные взыскания в течение четверти.

4.8. Выплаты стимулирующего характера включают в себя :

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы выслугу лет;

-премиальные выплаты по итогам работы.

**5. Источники выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.**

* 1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера и иные выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, который составляет не менее 30% от всего фонда оплаты труда для учителей и не менее 20% для прочего персонала.
  2. К источникам выплат относятся также:

- другие внебюджетные средства;

- средства от экономии заработной платы;

- доход от предоставления платных услуг;

**6. Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений**

6.1.Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива школы.

6.2.Настоящее Положение принимается решением Совета школы, наделенным управленческими полномочиями и утверждается приказом директора школы.

6.3. О введении в действие Положения, его изменении или отмене сотрудники школы предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

**7.Условия премирования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  Должности | Основания для премирования | Периодичность |
| Педагогические работники непосредственно осуществляющие учебный процесс | 1.Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения:  высокие результаты ЕГЭ, ОГЭ (выше районных – до 10%, выше областных – до 20%),  наличие обучающихся, выполнивших работу на ЕГЭ, ОГЭ по предмету свыше 80% - до 10%, на 100 % - до20%,  высокие показатели качества знаний учащихся по предметам (более 50% - до 10%, более 60% - до 20%)  2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (победители и призеры предметных олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, смотров, соревнований по очной форме)  Школьный уровень – 5%;  районный – до 10%  региональный- до 15%  всероссийский - до 20%, международный - до 30%  3.Результативность проведения по предмету семинаров, мастер-классов, открытых уроков и занятий, круглых столов, заседаний, совещаний, презентаций, разработка методических материалов и публикаций, обобщение и распространение опыта работы на уровне:  школы – до 10%  района – до 20%  области – до 30%  4.Организация работы методического объединения педагогов: проведение учебно- воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы по одному предмету или по образовательным областям на уровне  школьный/межшкольный – от 5% до 15%  районный (территориальный-) – от 5% до 20%  5.Своевременное предотвращение аварийных ситуаций при осуществлении учебно-воспитательного процесса: организация и обеспечения безопасности дорожного движения при сопровождении и перевозах групп детей по маршруту школьного автобуса – 3000 руб.  6.Деятельность в составе экспертных, аттестационных, предметных и методических комиссий, советов – до 20%  7.Организация и проведение государственной итоговой аттестации: работа в составе руководителей и организаторов пункта проведения ЕГЭ, ОГЭ без замечаний и нарушений со стороны надзорных органов – до 20%  8.Качественное предоставление отчетности: соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации, заполнение мониторингов и статистических отчетов, обновление данных на школьном сайте – до 20%  9. Организация и проведение работы с детьми из социально неблагополучных семей – от 5 % до 20% | По итогам учебного года  По итогам учебного года  По итогам учебных четвертей  По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам учебных четвертей  По итогам проведения государственной итоговой аттестации  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц |
| Заместитель директора по учебно – воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе | 1.Высокий уровень достижения показателей реализации программы развития образовательного учреждения в сравнении с предыдущим периодом - 50%:  организация предпрофильного и профильного обучения  результативность в реализации инновационных программ  выполнение учебных, воспитательных, социально-культурных программ, принятых в ОУ  организация оздоровительного отдыха, трудоустройства учащихся  положительная динамика снижения правонарушений учащихся, пропусков уроков  положительная динамика качественных показателей и достижений учащихся по курируемым предметам и направлениям работы  разработка методических разработок и публикаций.  2.Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся:  высокие результаты ЕГЭ, ОГЭ (выше районных - 20%, выше областных – 30%),  Высокие показатели качества знаний учащихся по предметам (более 50% - 20%, более 60% - 30%)  3.Сохранения контингента учащихся в сравнении с предыдущим периодом – 30%  4.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения - 50%.  5.Качественное предоставление отчетности: соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации, заполнение мониторингов и статистических отчетов – до 50%  6. Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – до 50%  7. Высокий уровень проведения семинаров, педагогических советов, конференций, совещаний, собраний и деятельность в составе экспертных, аттестационных, педагогических и методических комиссий, советов – 30%  8.Организация и проведение государственной итоговой аттестации: работа в составе руководителей и организаторов пункта проведения ЕГЭ, ОГЭ без замечаний и нарушений со стороны надзорных органов – 50%  9.Своевременная разработка и качественное проведение мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний работников учреждения, проведению мероприятий по охране труда, аттестации рабочих мест -30%  10.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (победители и призеры предметных олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, смотров, соревнований по очной форме)  районный – до 20%  региональный- до 15%  всероссийский - до 25%, международный - до 35%  11.Результативность проведения по предмету семинаров, мастер-классов, открытых уроков и занятий, круглых столов, заседаний, совещаний, презентаций, разработка методических материалов и публикаций, обобщение и распространение опыта работы на уровне:  района – до 30%  области – до 50%  12.Организация работы методического объединения педагогов: проведение учебно- воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы по одному предмету или по образовательным областям на уровне  школьный/межшкольный – от 5% до 15%  районный (территориальный-) – от 5% до 20%  13.Своевременное предотвращение аварийных ситуаций при осуществлении учебно-воспитательного процесса: организация и обеспечения безопасности дорожного движения при сопровождении и перевозах групп детей по маршруту школьного автобуса – до 3000 руб. | По итогам учебного года  По итогам учебных четвертей  По итогам учебного года  По итогам учебного года  По итогам учебного года  По итогам учебных четвертей  1 раз в полугодие  По итогам учебных четвертей  По итогам проведения государственной итоговой аттестации  1 раз в полугодие  По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц |
| Педагог – библиотекарь | 1.Высокая читательская активность учащихся образовательного учреждения в сравнении с предыдущим периодом – 50%  2.Результативность пропаганды чтения как формы культурного досуга: оформление тематических выставок, рейды по проверке учебников, создание электронного банка данных и эффективное его использования, проведение библиотечных уроков -20% | По итогам учебного года  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщица) | 1. Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20%  2. Высокий уровень проведения генеральных уборок, участие в трудовых десантах, субботниках – 20% | По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник) | 1. Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20%  2. Высокий уровень проведения содержания участка в соответствии с требованиями санитарных правил и нормативов – 20% | По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам учебного года |
| Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования, электрик | 1. Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20%  2. Высокий уровень проведения и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 20% | 1 раз в полугодие  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц |
| Педагог- организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре | 1.Работа по сохранению и преумножению контингента учащихся: сохранность наполняемости групп, объединений обучающихся - 30%  2.Качественная организация работы по развитию личности и потенциала учащихся: позитивные результаты деятельности обучающихся: (победители и призеры конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, смотров, соревнований по очной форме)  уровень ОУ – 10%;  районный -20%  региональный-30%  всероссийский - 40%, международный - 50%  3.Результативность проведения по предмету семинаров, мастер-классов, открытых уроков и занятий, круглых столов, заседаний, совещаний, презентаций, разработка методических материалов и публикаций, обобщение и распространение опыта работы на уровне:  школы – 10%  района - 20%  области – 30%  4.Организация работы методического объединения педагогов: проведение учебно- воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы по одному предмету или по образовательным областям на уровне  школьный – 10%  межшкольный - 15%  районный (территориальный-) – 20%  5.Качественная организация работы по привлечению учащихся в физкультурно-спортивные праздники, организация и проведение соревнований, оздоровительных мероприятий, внеурочных занятий -20%  6.Организация и проведение работы с детьми из социально неблагополучных семей – от 5 до 20% | 1 раз в полугодие  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц |
| Заведующий производством, повар, помощник повара | 1.Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда, ПДД: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20%  2.Качественная организация и обеспечение диетического питания на основании рекомендаций органов здравоохранения – 15%.  3.Качественная организация и обеспечение дополнительного питания при организации питания на соревнованиях – 15%  4.Высокий уровень обеспечения работы с контрактами, мониторинга цен, услуг, торгов – 20% | По итогам проведения и результату проверок, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц  По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц |
| Водитель школьного автобуса | 1.Высокий уровень выполнения требований дорожной безопасности, охраны труда: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20%  2.Интенсивность и высокие результаты работы организации и обеспечения безопасности дорожного движения при перевозах групп детей за пределы маршрута школьного автобуса – 30% | По итогам проведения и результату проверок, но не чаще 1 раза в месяц |
| Все категории работников | 1.Высокие показатели в работе: качество выполняемых работ: качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения  2. Разовые премиальные выплаты к профессиональному празднику День учителя; к праздникам Международный женский день, День защитника Отечества – по 1000 руб.;  3.Разовые премиальные выплаты за получение государственной награды Российской Федерации – 4000 руб.; ведомственной награды – – 3000 руб.; Почетной грамоты администрации Владимирской области, Законодательного Собрания Владимирской области – – 2000 руб.; Почетной грамоты департамента образования администрации Владимирской области, администрации Гусь-Хрустального района – 1000 руб.;  Почетной грамоты управления образования администрации Гусь-Хрустального района – 1000 руб. | По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц |