

Принято на Собрании трудового коллектива
МАОУ «Средняя школа № 33»
Протокол № 38
« 30 » _____ 08 _____ 2012 г.



Положение
о стимулировании труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 33 с углубленным изучением
отдельных предметов»

1. Общее положение

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – МАОУ «Средняя школа № 33»), (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Главы Петропавловск – Камчатского городского округа № 366-п от 12.11.2008 года «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников в муниципальных образовательных учреждениях Петропавловск – Камчатского городского округа (начальные, основные, средние, общеобразовательные школы, детские дома, детский дом – школа № 2), финансируемых из областного бюджета» и с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

3. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетами, руководство ГМО, внеклассная работа по физической культуре с детьми);

установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы); премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, к профессиональному празднику, ко дню рождения школы, к юбилейным датам сотрудников.

4. Работникам МАОУ «Средняя школа № 33» могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного МАОУ «Средняя школа № 33» на текущий финансовый год.

4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению. Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно прило-

жениям к настоящему Положению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором МАОУ «Средняя школа № 33» по согласованию с комиссией по стимулированию труда работников (далее – Комиссия), в состав которой входят: администрация, учителя, руководящие работой методических кафедр, завхозы, педагоги, другие работники школы.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – до 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МАОУ «Средняя школа №33» (приложение № 1). Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Данный коэффициент устанавливается один раз в год, в начале учебного года.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с Законом Камчатского края от 04.07.2008 № 82 «О системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета».

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ:

для заместителей директора – до 300% (приложение № 3);

для врача и старшей медицинской сестры – до 300% (приложение № 4);

для заведующей библиотекой и библиотекаря – до 300% (приложение № 4);

для педагогов, классных руководителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования – до 300% (приложение № 2);

для учителей, руководящих работой методических кафедр – до 50% (приложение № 2).

4.5. Ежемесячно устанавливается стимулирующая доплата к заработной плате молодым специалистам, проработавшим в образовании:

0 - 1 год - 50%

1 - 3 года - 40%

4.6. Ежемесячно к заработной плате устанавливается доплата педагогам, имеющим государственную награду.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) за образцовое качество выполняемых работ;

2) за выполнение особо важных и срочных работ;

3) за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы;

6. В целях поощрения работнику образовательного учреждения могут быть выплачены премиальные выплаты (Приложение № 7).

6.1. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, за год;

6.2. Премиальные выплаты за образцовое качество выполняемых работ;

6.3. Премиальные выплаты к праздничным датам (23 февраля – День защитника Отечества, Международный женский день - 8 Марта, Новый год, День Учителя, День рождения школы, День знаний);

6.4. Премиальные выплаты к юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70 лет).

Премии, указанные в пунктах 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 настоящего Положения, выплачиваются работнику в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания, утверждаемого Законом Камчатского Края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий (за отчетный период);

6.5. Премия может быть выплачена работнику одновременно при:

6.5.1. поощрения Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении особым знаком отличия – медалью «Золотая Звезда», знаками отличия РФ, награждением орденом и медалями РФ.

6.5.2. награждение ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.5.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном, относимом к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия не ограничена.

6.6. Работники учреждения могут быть не представлены к премированию в случаях:

- ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей;
- нарушений Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения;
- нарушений трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- ненадлежащего и (или) несвоевременного исполнения распорядительных документов администрации;
- наличия дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

7. Стимулирование труда работников осуществляется директором МАОУ «Средняя школа №33» по согласованию с Комиссией в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МАОУ «Средняя школа №33» на оплату труда работников:

Стимулирование труда происходит по представлениям, которые составляют:

- учителями, руководящими работой методических кафедр - на педагогов соответствующей кафедры;
- руководителями центров или зам. директора по воспитательной работе - на педагогов, участвующих по предмету в соответствующем центре;
- заместителем директора по АХЧ - на технический персонал средней школы;
- завхозом начальной школы - на технический персонал начальной школы;
- завхозом дошкольной ступени - на технический персонал дошкольной ступени, на работников кухни дошкольной ступени;
- социальным педагогом, в обязанности которого входит работа по организации бесплатного питания в Учреждении - на работников столовой (начальной и средней школ);
- заместителем директора по воспитательной работе - на педагогов-организаторов, руководителей кружков, руководителей центров, классных руководителей;
- заместителем директора по инновационной работе – на учителей, руководящих методическим кафедрой;
- заместителями директора по учебно-воспитательной работе - на педагогов средней школы, начальных классов, дошкольной ступени.
- директором - на представителей администрации.

Для руководителя школы выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем в пределах средств на оплату труда, утвержденных учреждению на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения.

При стимулировании труда работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью

- учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям к настоящему Положению.

8. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим, административным работникам Учреждения, учебно-воспитательному и обслуживающему персоналу.

Стимулирующие выплаты учителям, педагогическим работникам, административным работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются: педагогам - на основании представлений, которые составляются работниками Учреждения (пункт 7 данного Положения) в соответствии с утвержденными критериями (приложения данного Положения), мониторинга результативности и качества деятельности педагога, за интенсивность и высокие результаты работы, за работу, не входящую в должностные обязанности; учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – за выслугу лет, за интенсивность и высокие результаты работы, за работу, не входящую в должностные обязанности.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, устанавливается процент и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, администрации индивидуально. Один работник Учреждения одновременно может получить стимулирующие доплаты за интенсивность и качество, за выполнение другой работы и т.д.

Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами.

Определенные таким образом выплаты педагоги, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, администрация могут получать единовременные стимулирующие выплаты ежемесячно, поквартально, по итогам работы за четверть и год.

9. Размер стимулирования труда педагогическим, административным работникам Учреждения, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу образовательного Учреждения может быть снижен в случаях:

- ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей;
- нарушений Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения;
- нарушений трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- непринятие своевременных мер по устранению замечаний, предъявляемых администрацией и другими проверяющими органами;
- ненадлежащего и (или) несвоевременного исполнения распорядительных документов администрации, вышестоящих органов;
- наличия у работников образовательного Учреждения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- отсутствия оснований для установления определенного вида материального стимулирования труда работников Учреждения.

10. Стимулирующие выплаты педагогическим, административным работникам Учреждения, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу не устанавливаются в случаях:

- наличия у работников образовательного Учреждения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- серьезных нарушений трудового законодательства, Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения;
- невыполнение функциональных обязанностей;
- увольнения работника в расчетном периоде как не выдержавшего испытательного срока при приеме на работу, а также по собственному желанию.

Снятие надбавки или снижение ее размера производится по решению Комиссии и приказа руководителем Учреждения.

11. На основании решения Комиссии в связи с отсутствием директора Учреждения работнику, исполняющему обязанности руководителя может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному) на период выполнения работы в размере от 0,1 до 3,0.

Размер персонального коэффициента может быть снижен или не установлен по основаниям, указанным в п.9, 10 настоящего Положения.

12. В Учреждении каждому работнику (в том числе и директору) может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размеры принимается Комиссией на основании письменного заявления работника, директора Учреждения (директор пишет заявление на Учре-

дителя) и документов, подтверждающих основания оказания материальной помощи. Минимальная выплата – 3000 рублей, максимальный размер материальных выплат не ограничен.

13. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем Учреждения.

Критерии для установления повышающего коэффициента за выслугу лет
учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу, работникам пищеблока

Критерии	коэффициент
от 1 года до 2-х лет	до 0,05
от 2 лет 5 месяцев до 3-х лет:	от 0,06 до 0,1
2 года 5 месяцев	до 0,06
2 года 7 месяцев	до 0,07
2 года 8 месяцев	до 0,08
2 года 9 месяцев	до 0,09
3 года	до 0,1
3 года 5 месяцев до 5 лет	до 0,15
от 6 лет до 10 лет	до 0,25
от 6 лет до 9 лет	до 0,20
от 10 лет до 15 лет	до 0,25
от 15,5 лет	до 0,3

Критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

№ п/п	Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
				постоянные	единовременные
1. Педагогические работники	Учителя; учителя, руководящие методическими кафедрами; классные руководители; учителя, руководящие учебно-воспитательными центрами; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги доп. образования; педагоги-организаторы; учителя-логопеды; воспитатели ГПД; преподаватель-организатор ОБЖ; воспитатели; муз-работник	1.1	За качественную подготовку и проведение мероприятий: федерального уровня, регионального, краевого, муниципального, школьного уровня		До 300% До 200% До 100% До 50% До 30%
		1.2	За качественную подготовку и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня: федерального уровня, регионального, краевого, муниципального, школьного уровня		До 300% До 200% До 100% До 50% До 30%
		1.3	Качественная подготовка и проведение публичных выступлений и представлений Учреждения на различных уровнях (круглые столы, конференции, мет. семинары и т.д.): федерального уровня, регионального, краевого, муниципального, школьного.		До 300% До 200% До 100% До 50% До 30%
		1.4	Подготовка и результативное участие в конкурсах, соревнованиях: федерального уровня, регионального,		До 200%

		краевого, муниципального.		До 100% До 50% До 30%
	1.5	Подготовка победителей олимпиад федерального, регионального, краевого (1-2 приза) 3-4 приза Более 4 призам муниципального уровня (1-2 приза) 3-4 приза Более 4 призам.		До 200% До 100% До 15% До 30% До 50% До 10% До 15% До 20%
	1.6	Наличие отраслевых наград.	До 15%	
	1.7	Достижение обучающимися высоких показателей в обучении, стабильность и рост качества обучения в сравнении с предыдущим периодом.		До 100%
	1.8	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной деятельности.	До 40%	
	1.9	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года).		До 50%
	1.10	Создание методических пособий, разработок, подготовка и публикация печатных изданий.		До 50%
	1.11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у учащихся, воспитанников, родителей, общественности.		До 50%
	1.12	Качественная подготовка, организация и проведение внеклассной работы по предмету или проведение мероприятий в дошкольной ступени.		До 50%
	1.13	Организация государственной итоговой		До 40%

			вой аттестации выпускников.		
		1.14	За ведение в классах предметов по углублённой программе.	До 50%	
		1.15	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.		До 60%
		1.16	За руководство учебно-воспитательным центром.	До 30%	
		1.17	За заведование школьным музеем.	До 30%	
		1.18	За руководство методическими кафедрами.	До 50%	
		1.19	За проведение постоянной экологической работы, работы по краеведению.	До 30%	
		1.20	За разработку муз. сопровождения, подборку музыки, песен для школьного театра, вечеров, праздников.		До 50%
		1.21	За заведывание и курирование работой комнаты школьника.	До 40%	
		1.22	За организацию горячего питания в школьных столовых.	До 40%	
		1.23	За организацию внеклассных спортивных мероприятий, праздников, соревнований, участие в спортивных соревнованиях различного уровня, подготовка к ним (постоянно в течение года).	До 40%	
		1.24	За материальную ответственность в кабинетах.	До 40%	
		1.25	За организацию и проведение работы в качестве наставника.	До 30%	
		1.26	Качественное ведение учётно-отчётной документации, работа со		До 15%

			школьной документацией, высокий уровень исполнительской дисциплины.		
		1.27	Отсутствие письменных жалоб участников образ. процесса.		До 50%
		1.27.1	Положительная оценка деятельности педагогического работника со стороны родителей обучающихся школьников, воспитанников.		До 50%
		1.27.2	Положительная оценка деятельности педагогического работника со стороны обучающихся школьников, воспитанников.		До 50%
		1.28	Проверка тетрадей учителями нач.классов Учителем русского языка Учителями математики Учителями географии, биологии, Физики, химии, иностранного языка, истории, обществознания, литературы, черчения Педагогами-логопедами Учителями музыки, МХК, ОБЖ, технологии, информатики, ИЗО, экономики.	До 15% До 20% До 15% До 10% До 10% До 5%	
		1.29	За ведение протоколов совещаний, Пе-	До 10%	

			дагогического совета, Трудового коллектива, Административного совета, Методического совета, Научно-экспериментального совета.		
		1.30	За проведение педагогической практики.		До 10%
		1.31	За участие в соревнованиях, конкурсах в выходные дни.		До 10%
		1.32	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, воспитанниками, своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.		До 50%
		1.33	За заведование учебными кабинетами, группами, спортивным залом, учебными мастерскими, кабинетом технологии	До 15% До 30% До 30%	
		1.34	Классное руководство.	До 25%	
		1.35	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, соблюдение правил техники безопасности.		До 50%
		1.36	За работу с электронной почтой.	До 30%	
		1.37	Создание и работа с интернет-сайтом.	До 50%	
		1.38	Организация работы школьной типографии.	До 100%	
		1.39	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий		До 100 %
		1.40.	Проведение систематической дополнительной работы со слабоуспеваю-		До 50%

			щими учащимися, организация с ними индивидуальной внеурочной работы		
--	--	--	--	--	--

Критерии для установления стимулирующих выплат административному персоналу

№ п/п	Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
				постоянные	единовременные
2. Административный персонал	Заместитель директора по УВР, ВР, АХЧ, НИР, зав.библиотек ой	2.1	За качественную подготовку и проведение мероприятий: федерального уровня, регионального, краевого, муниципального, школьного уровня		До 300% До 200% До 100% До 50% До 30%
		2.2	За качественную подготовку и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня: федерального уровня, регионального, краевого, муниципального, школьного уровня		До 300% До 200% До 100% До 50% До 30%
		2.3	Качественная подготовка и проведение публичных выступлений и представлений Учреждения на различных уровнях (круглые столы, конференции, мет. семинары и т.д.): федерального уровня, регионального, краевого, муниципального, школьного.		До 300% До 200% До 100% До 50% До 30%
		2.4	Организация предпрофильного и профильного обучения, углублённой работы по приоритетным направлениям в Учреждении		До 50%
		2.5	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана		До 50%

			воспитательной работы		
		2.6	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.		До 50%
		2.7	Высокие показатели работы Учреждения в сравнении с показателями образовательных учреждений округа, края.		До 50%
		2.8	Инициатива и рекомендации творческих идей по развитию Учреждения; Активное участие в инновационной деятельности; Качественная организация внеурочных мероприятий; высокий уровень взаимодействия с родителями, общественностью; обеспечение участия педагогов в конкурсах разного уровня и представление школы на различных уровнях; охват обучающихся системой доп. образования.		До 50%
		2.9	Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по обеспечению рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения.		До 50%
		2.10	Увеличение объёма выполненных работ; выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		До 50%
		2.11	Качественное ведение отчётно-учётной документации; работа с организациями		До 50%
		2.12	Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году.		До 50%
		2.13	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	До 50%	
		2.14	Отсутствие замечаний по пожарной безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических условий.		До 50%
		2.15	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.		До 50%
		2.16	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как		До 100%

			формы культурного досуга.		
		2.17	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность; организация библиотеки в качестве информационно-образовательного центра	До 100%	
		2.18	Оформление тематических выставок		До 50%
		2.19	Руководство учебно-воспитательным центром.	До 30%	
		2.20	За материальную ответственность в кабинете, библиотеке.	До 30%	
		2.21	Наличие отраслевых наград	До 15%	
		2.22	Качественное выполнение работы согласно должностной инструкции.		До 50%
		2.23	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года).		До 50%
		2.24.	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий в своей работе (с учащимися, педагогами, воспитанниками и т.д.).		До 100 %
		2.25	Отсутствие письменных жалоб участников образ. процесса.		До 50 %
		2.25.1	Положительная оценка деятельности административного персонала со стороны родителей обучающихся школьников, воспитанников, педагогов.		До 50 %
		2.25.2	Положительная оценка деятельности административного персонала со стороны обучающихся школьников, воспитанников.		До 50 %

Критерии для установления стимулирующих выплат работникам учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
				постоянные	единовременные
3. Учебно-вспомогательный персонал	Библиотекарь, секретарь учебной части, секретарь-машинистка, специалист по кадрам, лаборанты, ст.мед.сестра, медсестра, школьный врач, диспетчер ОУ, инженер-программист, инженер по обслуживанию здания, техник-программист, инженер ТСО, завхоз.	3.1	Активное участие в проводимых школой мероприятиях.		До 50%
		3.2	Качественное выполнение работы согласно должностным обязанностям.		До 50%
		3.3	Высокий уровень исполнительской культуры.		До 50%
		3.4	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.		До 50%
		3.5	Участие в мероприятиях различного уровня: федерального уровня, регионального, краевого, муниципального, школьного уровня		До 300% До 200% До 100% До 50% До 30%
		3.6	За ведение архивной документации		До 30%
		3.7	За дополнительный объём по ведению делопроизводства в школе.		До 50%
		3.8	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов; соблюдение сроков исполнения.		До 50%
		3.9	Увеличение объёма выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, выполнение разовых поручений, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		До 100%
		3.10	За расширение связей с организациями и предприятиями.		До 50%
		3.11	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года).		До 50%
		3.12	За активное и качественное участие в подготовке и проведении Педагоги-		До 50%

			ческих советов.		
		3.13	За расширение связей со специалистами, медицинскими лечебными учреждениями.		До 50%
		3.14	Качественное выполнение работы с родителями, проведение консультаций, лекций, бесед.		До 50%
		3.15	За активное участие в инновационной деятельности Учреждения.	До 40%	
		3.16	За активное и качественное участие в подготовке и проведении мероприятий вне рабочего времени.		До 30%
		3.17	За руководство методической кафедрой.		До 40%
		3.18	Отсутствие письменных жалоб участников образ. процесса.		До 50 %
		3.18.1	Положительная оценка деятельности учебно-вспомогательного персонала со стороны родителей обучаемых школьников, воспитанников, педагогов.		До 50 %
		3.18.2	Положительная оценка деятельности учебно-вспомогательного персонала со стороны обучаемых школьников, воспитанников.		До 50 %

Критерии для установления стимулирующих выплат работникам пищеблока

№ п/п	Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
				постоянные	единовременные
4. Работники пищеблока	Шеф-повар, повар, калькулятор, кладовщик, подсобный рабочий.	4.1	Качественное выполнение работы согласно должностных обязанностей		До 50%
		4.2	Высокий уровень исполнительской культуры, отсутствие жалоб.		До 50%
		4.3	Увеличение объема выполненных работ, расширение зоны обслуживания, выполнение разовых поручений, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		До 100%
		4.4	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.		До 50%
		4.5	За материальную ответственность		До 40%
		4.6	Увеличение объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		До 50%
		4.7	Качественное ведение отчетно-учетной документации		До 50%
		4.8	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года).		До 50%
		4.9	Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по обеспечению рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения.		До 50%
		4.10	За выполнение срочной работы в выходные дни.		До 50%
		4.11	Отсутствие письменных жалоб участников образ. процесса.		До 50 %
		4.11.1	Положительная оценка деятельности работников пищеблока со стороны родителей обучаемых школьников, воспитанников, педагогов.		До 50 %

		4.11.2	Положительная оценка деятельности работников пищеблока со стороны обучаемых школьников, воспитанников.		До 50 %
--	--	--------	--	--	---------

Критерии для установления стимулирующих выплат обслуживающего персонала

№ п/п	Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
				постоянные	единовременные
5. Обслуживающий персонал	Уборщик помещений, уборщик территории, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, вахтёр, сторож, машинист по стирке белья, мл. воспитатели, кастелянша.	5.1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.		До 50%
		5.2	Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году, участие в ремонтных работах.		До 50%
		5.3	Высокий уровень исполнительской культуры, отсутствие жалоб.		До 50%
		5.4	Увеличение объёма выполненных работ, расширение зоны обслуживания, выполнение разовых поручений, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.		До 100%
		5.5	За работу без больничных листов (по итогам предыдущего года).		До 50%
		5.6	Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по обеспечению рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения.		До 50%
		5.7	Отсутствие письменных жалоб участников образ. процесса.		До 50 %
		5.7.1	Положительная оценка деятельности обслуживающего персонала со стороны родителей обучающихся школьников, воспитанников, педагогов.		До 50 %
5.7.2	Положительная оценка деятельности обслуживающего персонала со стороны обучающихся школьников, воспитанников.		До 50 %		

Премияльные выплаты работникам муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 с углубленным изучением отдельных предметов»
Петропавловск-Камчатского городского округа

№ п/п	Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
				постоянные	единовременные
6. Всем работникам Учреждения	Педагоги; учителя, руководящие методическими кафедрами; классные руководители; учителя, руководящие учебно-воспитательными центрами; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги доп. образования; педагоги-организаторы; учителя-логопеды; воспитатели ГПД; преподаватель-организатор ОБЖ; воспитатели; музработник, заместитель директора по УВР, ВР, АХЧ, НИР, зав.библиотекой, библиотекарь, секретарь учебной части, секретарь машинистка, специалист по кадрам, лаборанты, ст.мед.сестра, медсестра, школьный врач, диспетчер ОУ, инженер-программист, инженер по обслуживанию здания, техник-	6.1	За работу без больничных листов в течение года		До 100% оклада
		6.2	К юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70, 75)		До 5000 руб.
		6.3	За успешное выполнение сложных работ; за срочное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности		До 10000 руб.
		6.4	За большой личный вклад в коллективные результаты труда		До 15000 руб.
		6.5	За подготовку призёров соревнований, конкурсов, олимпиад различного уровня: Федерального Регионального Краевого Муниципального		До 10000 До 7000 До 5000 До 3000
		6.6	К праздникам (день защитника Отечества – 23 февраля; Международный женский день – 8 марта; День учителя, День рождения школы; День знаний)		До 15000 руб.
		6.7	По итогам года, Полугодия Квартала (четверти)		До 20000 До 15000 До 10000

	програм-мист, ин-женер ТСО, завхоз, шеф- повар, повар, калькулятор, кладовщик, под- собный рабочий, уборщик поме- щений, уборщик территории, ра- бочий по обслу- живанию зда- ния, гарде- робщик, вахтёр, сторож, маши- нист по стирке белья, мл. вос- питатели, касте- лянка,				
--	--	--	--	--	--

Компенсационные выплаты работникам муниципального автономного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 33 с углубленным изучением отдельных предметов»
Петропавловск-Камчатского городского округа

№ п/п	Категория работников	Пункт	Основания стимулирующих выплат	Размер выплат	
				постоянные	единовременные
7. Всем работникам	Учителя; учителя, руководящие кафедрами; классные руководители; учителя, руководящие учебно-воспитательными центрами; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги дополнительного образования; педагоги-организаторы; учителя-логопеды; воспитатели ГПД; преподаватель-организатор ОБЖ; воспитатели; музработник, Заместитель директора по УВР, ВР, АХЧ, НИР, зав.библиотекой, библиотекарь, секретарь учебной части, секретарь-машинистка, специалист по кадрам, лаборанты, ст.мед.сестра, медсестра, школьный врач, диспетчер ОУ, инженер-программист, инженер по обслуживанию здания, техник-программист, инженер ТСО, завхоз.Шеф-повар, повар, калькулятор, кладовщик, подсобный рабочий, Уборщик помещений, уборщик территории, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, вахтёр, сторож, машинист по стирке белья, мл. воспитатели, касте-лянтша.	7.1	Работа в ночное время	По Т.К.	35%
		7.2	Работа в выходные и праздничные дни	По Т.К.	