

Принято на заседании рабочего  
коллектива МБОУ «Средняя школа №15»

(протокол № 1 от 30.09.2022 года)

С изменениями от 01.11.2022 г. (Приказ № 243).

С изменениями от 20.12.2022 г. (Приказ № 277).

С изменениями от 06.02.2023 г. (Приказ № 17)

С изменениями от 31.08.2023 г. (Приказ № 1)

С изменениями от 13.02.2024 г. (Приказ № 42)

«Утверждаю»

Директор МБОУ

«Средняя школа № 15»

\_\_\_\_\_/ С.А. Тарских /

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 15»**  
**Петропавловск-Камчатского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края»; Постановлением Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 20.07.2022 № 1504 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций ПКГО»; письмом Управления образования № 01-05-01/3147/22 от 02.08.2022.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 15» Петропавловск-Камчатского городского округа (далее – Учреждение), регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам.

**2. Порядок и условия стимулирования**

2.1. 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.

Стимулирующие выплаты являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях, обучающихся и повышении уровня их предметной обученности. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников школы.

На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на

получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

2.2. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, тарифной ставке);

- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство ШМО, внеклассная работа и другие);

- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, тарифной ставке);

- установление стимулирующей надбавки педагогическим работникам (устанавливается к должностному окладу с учетом недельной учебной нагрузки);

- премирование по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год, за образцовое качество выполняемых работ, за многолетний и добросовестный труд в Учреждения.

2.3. Работникам Учреждения 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 руководителем Учреждения в пределах средств, предусмотренный на текущий финансовый год на фонд оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и размерах, соответствующих пунктам настоящего Положения.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Персональный, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) 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 МБОУ «Средняя школа № 15» ПКГО персонально в отношении конкретного работника.

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

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБОУ «Средняя школа № 15».

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет – до 0,2;

- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за

выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - до 0,5.

2.5. 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.

Работникам МБОУ «Средняя школа № 15» 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 МБОУ «Средняя школа № 15» на текущий финансовый год.

2.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) 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 приложению к настоящему Положению.

2.7. Персональный, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) 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 МБОУ «Средняя школа № 15» по согласованию с общим собранием трудового коллектива персонально в отношении конкретного работника.

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

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБОУ «Средняя школа № 15».

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

2.9. 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 - до 0,5.

2.10. Стимулирующие надбавки, выплат устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.11. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются комиссией по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию выплат компенсационного характера работникам Учреждения, приказом руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год. Стимулирование труда работников осуществляется руководителем Учреждения по согласованию с комиссией по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию выплат компенсационного характера работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для этого готовят Представление на заседание комиссии:

– руководители методических объединений – на педагогов, соответствующих МО;  
– заместители директора по учебной работе – на руководителей МО, педагогов-психологов;

– заместителей директора по воспитательной работе на педагогов-организаторов, социальных педагогов, руководителей кружков, классных руководителей (по представлению руководителей МО классных руководителей);

– заместитель директора по АХЧ – на учебно-воспитательный и обслуживающий персонал школ.

Для руководителя Учреждения 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, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

При распределении разовых стимулирующих доплат труда работников учитывается:

– успешное и добросовестное выполнение 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 осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям к настоящему Положению.

Установление размеров стимулирующих выплат заместителям директора осуществляется при условии достижения целевых показателей учреждения, значения которых приведены в настоящем Положении, и критериев оценки эффективности работы в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательной организацией.

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

### **3. Другие вопросы оплаты труда**

3.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть назначена выплата компенсационного характера. Решение об назначении выплаты компенсационного характера и ее конкретных размеров принимает комиссия по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию выплат компенсационного характера работникам работникам Учреждения на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

1) особой нуждемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

2) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других организаций);

3) смерти супруги (супруга) или близких родственников (детей, родителей) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).

В случае смерти самого работника учреждения выплата компенсационного характера выплачивается супруге (супругу) или близким родственникам (детям, родителям) на основании заявления одного из указанных лиц (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).

3.2. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Решение об установлении премии и ее размера принимается комиссией по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию выплат компенсационного характера работникам учреждения, приказом руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.3. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается одновременно при выходе работника Учреждения на пенсию. Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

- 1) для руководителей, заместителей руководителей: не менее 15 лет – 1 должностного оклада, не менее 20 лет – 2 должностных окладов;
- 2) для иных работников: не менее 15 лет – 3,1 должностных окладов, не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов.

В стаж работы, дающий работнику Учреждения право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского

автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

Работникам образовательных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, порядок и условия осуществления выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию устанавливается Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа.

3.4. Размер минимальной заработной платы с 01.01.2024 года с учетом применения норм районного регулирования в Камчатском крае у педагогического, учебно-вспомогательного персонала составляет 50 029 (пятьдесят тысяч двадцать девять ) 00 рублей.

#### **4. Условия изменения настоящего положения**

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором образовательного учреждения.

#### **5. Заключительные положения**

Стимулирующие выплаты, установленные работникам Учреждения в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены в случае:

- нарушения работником трудового законодательства Российской Федерации;
- нарушения работником требований закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения;
- ненадлежащее или полное необеспечение работником условий безопасности образовательного процесса;
- нарушения работником исполнительной дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформлении документов и другое);
- ненадлежащее исполнение или полное неисполнение возложенных на работника прямых обязанностей;
- при наличии обоснованных жалоб на работника, поступивших от родителей (законных представителей) обучающихся.

Перечисленные нарушения – основания для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного работодателя.

Не подлежат премированию работники, имеющие не снятое в установленном порядке дисциплинарное взыскание в период, за которое производится премирование.

Стимулирующие выплаты, установленные работникам Учреждения, также могут быть отменены или уменьшены при отсутствии средств в фонде стимулирования Учреждения.

## Критерии для установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 15»

### 1.1. Проверка письменных работ (процент исчисляется от нагрузки педагогического персонала)

Начальная школа	До 20%	В течение года
Русский язык и литература	До 20 %	В течение года
Математика	До 15%	В течение года
Информатика	До 10%	В течение года
Биология	До 10%	В течение года
Физика	До 10%	В течение года
Химия	До 10%	В течение года
Иностранный язык	До 10%	В течение года
География	До 10%	В течение года
История	До 10%	В течение года

### 1.2. Классное руководство (процент исчисляется от тарифной ставки)

Классное руководство в 1-11 классах	До 20%	В течение года
-------------------------------------	--------	----------------

### 1.3. Заведование учебными кабинетами и специализированными аудиториями (процент исчисляется от тарифной ставки)

Оборудованный кабинет	До 10%	В течение года
Специализированные кабинеты	До 10%	В течение года
Спортивным залом	До 20%	В течение года

### 1.4. Руководство методическими объединениями (процент исчисляется от тарифной ставки)

За организацию работы и руководство школьным методическим объединением	До 20%	В течение года
--	--------	----------------

### 1.5. Административный персонал

№	Показатель	Критерий	Периодичность	Балл
1.	Отсутствие нарушения законодательства и нормативных документов об образовании	наличие	ежемесячно	-2
		отсутствие	ежемесячно	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей, педагогов, обучающихся	наличие	ежемесячно	-2
		отсутствие	ежемесячно	2
3.	Результативность участия в конкурсах, соревнованиях,	федеральный	ежемесячно	3
		региональный	ежемесячно	2

	научно-практических конференциях, смотрах, фестивалях, выставках, олимпиадах, (победители, призеры, лауреаты). Уровень зафиксированного результативного участия.	муниципальный	ежемесячно	1
4.	Исполнительская дисциплина	своевременно	ежемесячно	3
		несвоевременно	ежемесячно	-3
5.	Высокая результативность сложных и важных работ	своевременно	ежемесячно	10
		несвоевременно	ежемесячно	-10
		<b>ИТОГО</b>	<b>максимально</b>	<b>20</b>
6.	Исполнение муниципального задания	исполнено 100%	ежегодно	1
		исполнено ниже 95%	ежегодно	-1
7.	Доля обучающихся, включенных в деятельность общероссийских движений РДМ, «Юнармия» (друзья пограничников, иные юнармейские отряды), «ЮИД», волонтерских объединений, организованных на базе школы, от общего количества обучающихся	более 50%	ежегодно	3
		30-49%	ежегодно	2
		15-29%	ежегодно	1
8.	Доля обучающихся, принимающих участие в он-лайн уроках «ПроеКТОриЯ», «Урок Цифры», «Урок финансовой грамотности», «Урок профессионализма», от общего количества обучающихся	более 70%	ежегодно	3
		50-69%	ежегодно	2
		30-49%	ежегодно	1
9.	Охват детей мероприятиями по оздоровлению. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по оздоровлению.	50%	ежегодно	1
		от 51 до 80%	ежегодно	2
		от 80 до 100%	ежегодно	3
		<b>ИТОГО</b>	<b>максимально</b>	<b>10</b>



1.6. Проведение внеклассной работы с учащимися по физическому воспитанию в школе – до 50% (процент исчисляется от тарифной ставки).

1.7. Проведение других работ (процент исчисляется от тарифной ставки) -

1.	Организация бесплатного питания	До 50%	В течение года
2.	Учителю - диспетчеру за составление расписания	До 30%	В течение года
3.	Наставничество молодых специалистов	До 5%	На время работы молодого специалиста
4.	За дополнительную работу при подготовке учащихся 9-х и 11-х классов к ГИА	До 20%	В течение года
5.	Исполнительская дисциплина	До 10%	В течение года
6.	Высокая результативность сложных и важных работ	До 15%	В течение года
7.	Подготовка победителей очных: олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня	Муниципального уровня до 15 % Регионального уровня до 20 % Федерального уровня до 25 %	По итогам работы (разовая)
8.	Наличие отраслевых наград или звания «Ветеран труда» (при наличии двух и более оснований доплата устанавливается по одному из оснований по максимальному размеру)	10%	В течение года
9.	Проведение открытого урока (на разных уровнях)	До 10%	По итогам работы (разовая)
10.	Участие в профессиональных конкурсах (на разных уровнях, в разных формах), в т.ч. размещение в рамках участия в очных конкурсах профессионального мастерства публикаций, статей, конспектов уроков, методических разработок.	До 30%	По итогам работы (разовая)
11.	Работа с детьми ОВЗ (ЗПР)	До 5% за 1 ученика	В течение года

Критерии для определения размера премиальных выплат  
(учитель-предметник)

№ п/п	Направление	Критерии	Баллы (1 балл-1 %)
1	Качество обучения	1. Общая успеваемость учащихся по предмету по сравнению с предыдущим периодом	0-1
		2. Качественная успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом	0-1
		3. Работа со слабоуспевающими	0-1
		4. Работа с одаренными детьми	0-1
		5. Объективность оценивания	0-1
2	Качество организации внеурочной деятельности	1. Проведение внеклассных мероприятий для учащихся по преподаваемой дисциплине, качество проведения мероприятий, организация сопровождения индивидуальных проектов.	0-1
		2. Участие учащихся в муниципальных, региональных олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д.	0-1
		3. Победители и призеры олимпиад, конкурсов, выставок: – муниципальный уровень – региональный уровень – федеральный уровень	0-1
		4. Разработка и внедрение программ факультативов, кружков	0-1
3	Исполнительская дисциплина	1. Оформление школьной документации	0-1
		2. Выполнение государственных программ и их корректировка	0-1
		3. Соблюдение трудовой дисциплины	0-1
		4. Дежурство по школе	0-1
		5. Санитарное состояние кабинетов	0-1
		6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся	0-1
		7. Своевременное выполнение оперативных поручений	0-1
4	Сохранение здоровья	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебном кабинете	0-1
		2. Использование здоровьесберегающих технологий	0-1
		3. Отсутствие случаев травматизма	0-1
ИТОГО:			19 баллов

Критерии стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы  
(учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал)

Направление	Критерии	Проценты
Исполнительская культура	Своевременность и высокое качество предоставления услуг	До 90 %
	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	До 60 %
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении	До 60 %
	Грамотное ведение необходимой документации	До 90 %
Результативность	Высокая результативность наиболее сложных работ, личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	До 60 %

Критерии стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы  
(классные руководители)

Направление деятельности	Критерии	Баллы (1 балл-1 %)
1. Воспитательная работа и организация взаимодействия с учителями-предметниками (0-5)	Работа по повышению качества обучения (динамика учебных достижений)	0-1
	Степень организации ученического самоуправления	0-1
	Организация разнообразной деятельности обучающихся в каникулярное время, проведение внешкольных мероприятий	0-1
	Степень вовлеченности обучающихся во внеклассные, внешкольные формы работы, участие в мероприятиях разного уровня	0-1
	Своевременное и корректное разрешение конфликтов	0-1
2. Организация жизнедеятельности школьника (0-5)	Количество обучающихся, охваченных горячим питанием	0-1
	Работа, направленная на предотвращение пропусков уроков без у/п и нарушение внешнего вида обучающихся	0-1
	Планирование и проведение мероприятий по пропаганде ЗОЖ	0-1
	Планирование и проведение мероприятий по ПДД, ТБ	0-1
	Планирование и проведение мероприятий по патриотическому воспитанию	0-1
3. Взаимодействие с родителями (0-5)	Эффективность родительских собраний, пропаганда педагогических знаний среди родителей	0-1
	Организация совместных с родителями мероприятий: утренников, вечеров, спортивных состязаний	0-1
	Организация индивидуальной работы с семьями, нуждающимися в педагогической поддержке	0-1
	Наличие родительского самоуправления (эффективная работа родительского комитета)	0-1
	Степень участия родителей в жизни школы	0-1
4. Исполнительная дисциплина	Организация дежурства по школе, реализация трудового воспитания	0-1
	Ведение классной документации	0-1
	Своевременное выполнение и корректировка плана воспитательной работы	0-1
	Своевременное предоставление оперативной информации. Проведение тематических классных часов	0-1
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и учащихся	0-1
<b>ИТОГО:</b>		<b>20 баллов</b>

Максимальные размеры премиальных выплат по итогам работы  
(административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал)

№ п/п	Критерии выплат	Сумма
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	До 5 000 рублей
2.	За выполнение особо важных и срочных работ	До 5 000 рублей
3.	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	В пределах фонда
4.	За образцовое качество выполняемых работ	До 5 000 рублей

## Компенсационные выплаты за работу обслуживающему персоналу

№ п/п	Перечень работ	Размер выплат
1	Сторожажам в ночное время	35%

## Выплаты компенсационного характера (разовые)

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат
1.	При утрате близких родственников	До 10 000 рублей
2.	В случае смерти работника	До 10 000 рублей
3.	При утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц	До 10 000 рублей

## Выплаты за государственные награды

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат
1	Заслуженный учитель Российской Федерации, Почетный работник образования	10%

## Приложение № 10

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБОУ «Средняя школа № 15».

Направление	Направление	
за выслугу лет	1.1 при выслуге лет от 3 лет	до 0,2
	1.2 при выслуге лет свыше 5 лет	до 0,3

## Приложение № 11

В соответствии с Постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 30 августа 2013 года № 2543 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа» молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливается надбавка к окладам (должностным окладам).

Право на установление надбавок сохраняется за молодыми специалистами в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем или высшем профессиональном образовании.

Надбавки устанавливаются в первый и второй год работы в размере 50%, в третий год работы – 40 % от оклада (должностного оклада, тарифной ставки).



