

Рассмотрено и принято  
на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 43 от 10.03.2024  
«СОГЛАСОВАНО»

Представитель коллектива  
С.В. Кириченко  
«20» марта 2024 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ № 44  
О.Л. Кондратьева

«20» марта 2024 г.  
приказ № 26 от 10.03.2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам**  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 44 г. Хабаровска

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 44 г. Хабаровска (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления администрации города Хабаровска от 06.02.2024 № 472 «О внесении изменений в отдельные правовые акты администрации города Хабаровска», перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению администрации города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Хабаровска», с изменениями на 29 ноября 2023 года, решениями Координационного совета при Мэре города Хабаровска от 15.09.2022, 08.12.2022 по поэтапному внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в городском округе «город Хабаровск», поручениями министра образования и науки Хабаровского края по итогам Всероссийского форума спортивных клубов, Положением об оплате труда работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 44 г. Хабаровска и направлены на усиление мотивации работников организаций к высокой результативности и качеству труда.

1.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению мэра города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- выплаты за классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
  - премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
  - выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности;
  - повышающие коэффициенты (персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за специфику работы, повышающий коэффициент молодому специалисту);
  - выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям и критериям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера, показателями и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющими оценить эффективность работы (результативность и качество работы), разработанными с учетом мнения представительного органа работников учреждения, и утверждаются локальными нормативными актами учреждений.

1.5. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом директора по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании

Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора с обязательным ознакомлением работников.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.8. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с показателями. Критерии и показатели для установления выплат стимулирующего характера приведены в настоящем Положении (*Приложения №№ 1-4*).

Максимальный размер выплат не ограничен.

1.9. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений согласно *Приложению № 3* к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 44 г. Хабаровска».

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

1.10. Премияльная выплата по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премияльная выплата за данный отчетный период (месяц) не выплачивается при условии, что это не приведет к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более чем на двадцать процентов.

В случае если размер снижения премияльной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премияльной выплаты снижается на сумму, равную двадцати процентам заработной платы отчетного периода (месяца).

Снижение премияльной выплаты производится однократно за отчетный период (месяц), в котором работнику применено дисциплинарное взыскание, имеются факты нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства.

Отчетный месяц - это месяц, который завершился и за который производится премияльная выплата.

1.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответ-

ствующие у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **таблице 1**.

**Таблица 1** - Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» (в процентах)

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

1.12. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (классе, группе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту (только педагогическим работникам).

1.13. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной пла-

ты работника на повышающий коэффициент.

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

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

1.14. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в учреждении (классе, группе), устанавливаемых работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, приведены в **таблице 2**.

**Таблица 2** - Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в учреждении (классе, группе)

№ пп	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - педагогическим работникам	0,2
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3	Специалистам логопедических пунктов (учителям логопедам)	0,2
4	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15

1.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на 1 календарный год, но по решению директора учреждения может быть изменен в течение текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя

учреждения управлением образования администрации города Хабаровска, для работников учреждений - руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

1.16. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

1.17. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.18. Выплата за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения предоставляется работникам за достигнутые результаты в работе по военно-патриотическому информированию населения, а именно: добровольное заключение контракта о прохождении военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации привлеченными гражданами.

Размер выплаты составляет 5750 рублей за один заключенный контракт. Выплата производится в пределах годового фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет всех источников, и не увеличивается на районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока и величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока.

Порядок установления выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения руководителям муниципальных образовательных организаций определяется управлением образования, работникам учреждений - локальным нормативным актом учреждения, утверждаемым директором.

## Приложение № 1

### Критерии для установления выплат стимулирующего характера административным работникам школы

№№ п/п	Показатель	Составляющие	Методы измерения, оценки	Периодичность оценивания	Вес критерия при условии его осуществления (в балах)
1.1	Соответствие деятельности Школы требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства деятельности Школы (по нарушениям, возникшим в период исполнения должностных обязанностей)	Акты проверок надзорных органов	Ежемесячно	2
1.2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Участие Попечительского, и Управляющего советов в управлении школой	Оценка администрации школы	Ежемесячно	2
1.3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	Количество дополнительных услуг по различным направлениям развития личности (физическое, художественно-эстетическое, интеллектуальное и др.); доля детей, пользующихся услугами дополнительного образования; доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги. Финансовая доступность в получении дополнительных образовательных услуг.	Мониторинг	Ежемесячно	2
1.4	Информационная открытость	Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность; наличие процессов управления информацией (сбор, анализ, передача, хранение, защита информации; аналитические и статистические данные), наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность; реализация требований Распоряжения Правительства Российской Федерации от 17	Мониторинг	Ежемесячно	2

		декабря 2009 г. № 1993-р об оказании отдельных услуг в электронном виде			
1.5	Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Эффективная реализация мероприятий с целью предотвращения увеличения численности преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии; увеличения численности подростков 14 – 17 лет, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; в органах здравоохранения за употребление наркотиков. Отсутствие правонарушений, самовольных уходов учащихся; отсутствие учащихся, непосещающих занятия без уважительной причины; отсутствие преступности среди учащихся	Мониторинг	Ежемесячно	2
1.6	Реализация мероприятия по работе с несовершеннолетними, находящимися в СОП и семьями находящимися в СОП	Результативность мероприятий по работе с несовершеннолетними, находящимися в социально-опасном положении, обучающимися в школе, и семьями находящимися в социально-опасном положении, имеющими несовершеннолетних обучающихся в школе.	Мониторинг	Ежемесячно	2
1.7	Реализация социокультурных проектов	Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика; доля обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах	Мониторинг	Ежемесячно	1
1.8	Реализация мероприятий по работе с кадрами, привлечению молодых педагогов	Эффективность мероприятий, направленных на снижение показателя текучести кадров, привлечение молодых специалистов. Эффективная ротация педагогических кадров; соответствие квалификации работников занимаемым должностям Наличие педагогов, участвующих в смотрах, конкурсах, фестивалях профессионального мастерства разных уровней	Оценка администрации школы	Ежемесячно	2
1.9	Реализация программ, направленных на работу с одаренными	Доля обучающихся по дополнительным программам подготовки к олимпиадам всех уровней и развития научно-исследовательской деятельности.	Мониторинг	Ежемесячно	2



	детьми	Участие и наличие призеров смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад разных уровней; положительная динамика участия педагогических работников в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах разного уровня.			
1.10	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей; доля обучающихся, охваченных горячим питанием; сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья. Отсутствие детского травматизма.	Мониторинг	Ежемесячно	2
1.11	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям; доля штатных учителей физической культуры, имеющих высшую и первую квалификационные категории, от общего количества штатных учителей физической культуры; доля обучающихся, занимающихся в школьных спортивных кружках (секциях); доля обучающихся, принявших участие в физкультурных и спортивных мероприятиях различного уровня; доля обучающихся, занявших призовые места на соревнованиях различного уровня.	Мониторинг	Ежемесячно	1
1.12	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам; наличие индивидуальных учебных планов.	Мониторинг	Ежемесячно	2
1.13	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Доля учащихся старшей ступени, обучающиеся по программам профильного обучения	Мониторинг	Ежемесячно	2
1.14	Динамика индивидуальных	Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с	Мониторинг показателей	Ежемесячно	2

	образовательных результатов обучающихся	экзаменами, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации	успеваемости		
1.15	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения	Эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента обучающихся в пределах одной ступени	Мониторинг	Ежемесячно	2
1.16	Обеспечение высокого качества образования	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) (в расчете на один предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на один предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами ЕГЭ; результаты итоговой аттестации выпускников 9 классов (средний балл по предметам); доля выпускников 11 (12) класса, получивших по предметам ЕГЭ 80 и более баллов; использование в Школе накопительной системы оценивания внеучебных достижений учащихся (по типу портфолио) и индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях	Мониторинг показателей успеваемости	Ежемесячно	2
<b>Итого</b>					<b>30</b>

## Приложение № 2

### Критерии для установления выплат стимулирующего характера учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования, педаго- гу-психологу, социальному педагогу, преподавателю-организатору ОБЖ, учителю-логопеду школы

№№ п/п	Показатель	Составляющие	Методы из- мерения, оценки	Перио- дич- ность оцени- вания	Вес крите- рия при условии его осу- ществ- ления (в балах)
2.1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах.	Оценка администрации школы	Ежемесячно	3
2.2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие исследований о влиянии изучения предмета (занятия, курса) на получение предметных, надпредметных и личностных результатов	Оценка администрации школы	Ежемесячно	3
2.3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; учет в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов	Мониторинг показателей успеваемости	Ежемесячно	3
2.4	Реализация мероприятий,	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном	Мониторинг	Ежемесячно	3

	обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	управлении группы (класса); доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями			
2.5	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы и являющихся ее составной частью	Оценка администрации школы	Ежемесячно	3
2.6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях (в процентах от общего количества)	Мониторинг	Ежемесячно	3
2.7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и семей, находящихся в социально-опасном положении	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время; вовлечение детей группы риска в общественно полезную деятельность; реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей	Мониторинг	Ежемесячно	3
2.8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе школы, района, края); доля детей, занятых в таких организациях	Мониторинг	Ежемесячно	3
2.9.	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, предметных отделениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно оцененных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других	Оценка администрации школы	Ежемесячно	3
2.10	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Оценка администрации школы	Ежемесячно	3
<b>Итого</b>					<b>30</b>

**Показатели эффективности деятельности  
административных и педагогических работников школы**

	Наименование выплаты	Условия для осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий её осуществления (в процентах от ставки)
по итогам работы за месяц			
3.1	Ведение экспериментальной деятельности, участие в инновационных проектах.  Разработка и внедрение авторских программ, апробация УМК	Результативность участия: участие в реализации мероприятий эксперимента, руководство в качестве координатора, руководство проблемно – творческой группой, активность участия в работе проблемно-творческих групп на уровне школы, муниципалитета, региона. Объём, сложность, эффективность, качество продукта выполняемой работы.	<b>10%</b>  <b>10%</b>
3.2	Работа по звуковому оформлению мероприятий, обслуживанию радиосвязи школы	Качественное проведение мероприятий. Своевременное обслуживание техники, ремонт оборудования	<b>50 %</b>
3.3	Работа в системе zakupki.gov.ru	Качественное и своевременное размещение контрактов, актов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов.	<b>80%</b>
3.4	Организация работы службы медиации школы	Своевременное и качественное оказание услуг, предоставление отчетов и документации	<b>20%</b>
3.5	Общественная оценка деятельности	Благодарственные письма, грамоты. Положительные публикации в СМИ Награждение правительственными наградами, знаками отличия	<b>50%</b>
3.6	Организация работы школьного спортивного клуба «Краснофлотец»	Качественное проведение спортивных мероприятий. Награждение благодарственными письмами, грамотами, знаками отличия Положительные публикации в СМИ	<b>10%</b>
3.7	Организация работы по поэтапному внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в школе	Результативность участия: качественное проведение спортивных мероприятий в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО). Своевременное и качественное предоставление протоколов, отчетов и документации в муниципальный центр тестирования Вфск ГТО	<b>10%</b>

по итогам работы за учебный год			
3.6	Организация каникулярной занятости обучающихся	По итогам каникулярного периода охват не ниже 75% от общего количества обучающихся различными организованными формами отдыха и оздоровления	<b>100%</b>
3.7	Итоги подготовки и сдачи учреждения к новому учебному году	Сохранение и развитие материально-технических фондов	<b>200%</b>

**Показатели эффективности деятельности  
учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

	Наименование выплаты	Условия для осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий её осуществления (в процентах от ставки)
по итогам работы за месяц			
4.1	Участие персонала в обустройстве школы	Оперативность выполнения работ по обустройству школьных помещений, активная работа по обеспечению сохранности школьного здания, оборудования и имущества	<b>200%</b>
4.2	Проявление собственной инициативы по повышению качества работ	Работы по озеленению территории школьного двора, классов. Качественное выполнение срочных работ, связанных с аварийными ситуациями, выполнением предписаний Роспотребнадзора, пожарной инспекции и др.	<b>100%</b>
4.3	Работа с архивом, делопроизводством. Работа в системе bus.gov.ru.	Качественное и своевременное предоставление и размещение материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов. Сохранность документов.	<b>150%</b>
4.4	Результативность профессиональной деятельности заведующего библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга. Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей.	<b>100%</b>