



Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается на определенный период времени (не более 1 года), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Применение надбавок не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы определяются на основании утвержденных критериев:

1. за достижение воспитанниками высоких результатов в обучении, за подготовку призеров конкурсов, смотров, соревнований и т.д.;
2. за активное участие и победы в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях, успехи в концертной и выставочной деятельности;
3. за работу в составе жюри городских и краевых смотров, конкурсов, выставок и т.д.;
4. за участие в конкурсах профессионального мастерства;
5. за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, и т.д.), подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций;
6. за техническое поддержание и сопровождение различных конференций, семинаров, совещаний, мероприятий различного уровня;
7. за изготовление декораций к праздникам, оформление наглядной агитации;
8. за работу на порталах: ГМУ ( [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)), ГАУ РО «РИАЦРО» ([gauo-riacro.ru](http://gauo-riacro.ru)), АИС «Электронная школа»;
9. за работу с аппаратно-программным комплексом доврачебной диагностики состояния здоровья обучающихся (АРМИС);
10. за работу в сенсорной комнате (проведение занятий);
11. за ведение работы по размещению и обновлению информации на официальном сайте школы;
12. за осуществление контроля за использованием учащимися сети Интернет в школе;
13. за участие в создании и функционировании экспериментальной или инновационной площадки ресурсного центра на муниципальном или региональном уровне;
14. за организацию временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
15. за наставничество молодых специалистов.

Надбавки устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, а также за счет внебюджетных средств на оплату труда МБОУ СОШ №19. Установление надбавок работникам осуществляется приказом директора по результатам решения комиссии по установлению стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы. Предложения по установлению выплат стимулирующего характера выносятся на рассмотрение комиссии.

Комиссия создается в количестве 3-5 человек, из представителей администрации учреждения, представителей работников учреждения, председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом директора.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости и оформляются протоколом.

Разногласия по установлению надбавок между работником и директором могут быть урегулированы комиссией по установлению стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы с учетом настоящего Положения.

### **1. Порядок, условия установления стимулирующих надбавок за качество выполняемых работ работникам учреждений, в том числе руководителям (за исключением педагогических работников)**

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам учреждения – руководителем;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

Установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений, (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по следующим показателям:

1. за работу на портале Госзакупок ([www.zakupki.gov.ru](http://www.zakupki.gov.ru)), Контур-Экстерн и др.;
2. за работу в комиссии по закупке товаров, работ, услуг; работу по приемке товаров, работ, услуг и проведение экспертизы товаров, работ, услуг по 44-ФЗ;
3. выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по

- городу;
4. освоение и использование в работе современных методов учета и обработки информации (новых программ для ведения бухгалтерской отчетности, ведения кадрового делопроизводства);
  5. соблюдение установленных требований по формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, осуществлению бюджетного учета;
  6. организация и проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия;
  7. за исполнение обязанностей специалиста по кадрам;
  8. за работу на порталах: ГМУ ( [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)), ГАУ РО «РИАЦРО» ([gauro-riacro.ru](http://gauro-riacro.ru)), АИС «Электронная школа», ФИС «ФРДО»;
  9. за работу в системах: АРМ «Контингент», АРМ «ГИА»;
  10. за осуществление контроля за использованием учащимися сети Интернет в школе;
  11. за ведение работы по размещению и обновлению информации на официальном сайте школы;
  12. за участие в создании и функционировании экспериментальной или инновационной площадки ресурсного центра на муниципальном или региональном уровне;
  13. эффективное использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;
  14. за подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета МБОУ СОШ №19;
  15. за разработку, внедрение и выполнение мероприятий, направленных на повышение качества образовательного процесса.

## **2. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
4. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
5. обеспечение сохранности имущества МБОУ СОШ №19;
6. выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, помимо указанных в должностной инструкции.

Суммы премий максимальными размерами не ограничиваются, но устанавливаются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указываются основания для выплаты премии и конкретные размеры премирования каждого работника Учреждения.

Работники Учреждения, имеющие не снятое дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию.

### **3. Условия снижения и прекращения выплат стимулирующего характера**

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы, а также их размеры могут быть изменены или отменены в следующих случаях:

- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены надбавки;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых были определены надбавки;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов руководителя Учреждения;
- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины;
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, инструктивных актов, приказов директора.

Лишение или снижение размера надбавки стимулирующего характера оформляется приказом директора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.