

**ПРИНЯТО**

на заседании Совета Школы  
протокол № 1 от «30» августа 2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ «Школа № 79»  
\_\_\_\_\_ Тарасова М.А.  
Приказ № 122-3-ОД от 30.08.2024г

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**  
**РАБОТНИКОВ МБУ «ШКОЛА №79»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 79» (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области», Уставом МБУ «Школа № 79» (далее – «Школа»)
- 1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.3. Настоящее Положение является локальным актом школы.

## **2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИХ НАЗНАЧЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ И ОТМЕМЫ**

- 2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда устанавливается в соответствии с «Положением по оплате труда работников МБУ «Школа № 79» на данный период.
- 2.2. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат: доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю.
- 2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или постоянный характер. При постоянном характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года.
- 2.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
  - 2.4.1. стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
  - 2.4.2. отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (применительно к педагогическим работникам);
  - 2.4.3. отсутствие дисциплинарных взысканий.
  - 2.4.4. наличие замечаний по любому виду деятельности, по ведению школьной документации любого вида и характера.Доплаты снимаются на основании приказа директора. О прекращении выплаты доплат работникам школы сообщается в установленном законом порядке.
- 2.5. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, устанавливается приказом директора школы.
- 2.6. Стимулирующие выплаты максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.
- 2.7. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, могут быть снижены или отменены при ухудшении показателей, в связи с которыми они были установлены. Снижение или отмена стимулирующих выплат производится также при наступлении в период их выплаты обстоятельств, с которыми пункты 2.4.2., 2.4.3, 2.4.4. настоящего Положения связывают отсутствие оснований для назначения стимулирующих выплат. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора школы.

## **3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

- 3.1. Назначение стимулирующих выплат производится в соответствии с установленными

настоящим Положением критериями и показателями качества труда работников школы с выставлением баллов согласно нижеприведенным значениям.

3.2. Критерии оценки деятельности работников школы:

**3.2.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя**

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания	Сроки
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Выше среднего- 5 баллов, положительная динамика- 3 балла; динамика отсутствует- 0 баллов	По итогам триместра
	1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие неуспевающих – 5 баллов; снижение количества неуспевающих- 2 балла	По итогам триместра
	1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше среднего- 5 баллов, положительная динамика- 3 балла; динамика отсутствует - 0 баллов	По итогам триместра
	1.4.	Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Присутствует- 5 баллов Отсутствует- 0 баллов	По итогам триместра
	1.5.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Присутствует- 5 баллов Отсутствует-0 баллов	По итогам триместра
	1.6.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	Занятость 100%-5 баллов Менее 100 %-0 баллов	По итогам триместра

	1.7.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие обучающихся – 5 баллов Наличие обучающихся- 0 баллов	По итогам триместра
	1.8.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Выше уровня- 5 баллов На уровне-3 балла Ниже уровня – 0 баллов	По итогам триместра
	1.9.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше уровня- 5 баллов На уровне-3 балла Ниже уровня – 0 баллов	По итогам триместра
	1.10.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Выше уровня- 5 баллов На уровне-3 балла Ниже уровня – 0 баллов	По итогам триместра
	1.11.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 5 баллов Присутствие -0 баллов	По итогам триместра
	1.12.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (ам)	Соответствует - 500 руб. за каждый класс Не соответствует -0	Разовые

1.13.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% допуск обучающихся - 500 руб. за каждый класс Менее 100% обучающихся – 0 руб.	Разовые
1.14.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	80-100%- 500 руб. 60-80 %- 300 руб. Менее 60 %- 0 руб.	Разовые
1.15.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствует -500 руб. Не соответствует-0руб.	Разовые
1.16.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% допущены - 500 руб. за каждый класс Не допущены – 0 руб.	Разовые
1.17.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100%	100 % - 1000 руб.	Разовые
1.18.	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдавших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования. От общего числа выпускников, сдавших ОГЭ по данному предмету по выбору	60%-84% - 300 руб. 85%-100%- 500 руб.	

<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно- практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школьный уровень - 2 балла Муниципальный уровень -3 балла Региональный – 5 баллов	По итогам триместра
	2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень - 2 балла Муниципальный уровень -3 балла Региональный – 5 баллов	По итогам триместра
	2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80 % и более-5 баллов 60-80% -3 балла менее 60%-2 балла	По итогам триместра
	2.4.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6- 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие - 5 баллов Отсутствие- 0 баллов	По итогам триместра

	2.5.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО.	До 30% - 2 балла 30-49- 4 балла 50-69- 6 баллов 70-84-8 баллов 85 и более- 10 баллов	По итогам триместра
	2.6.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)(в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень победитель 1000 руб., призёр - место 500 руб. Региональный уровень победитель - 2000руб., призёр - место 1000руб., участие - 300	Разовые
	2.7.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие-500 руб. Отсутствие- 0 руб.	Разовые
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	3.1	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100 % - 2 балла Менее 100%- 0 баллов	По итогам триместра
	3.2.	Использование в образовательном процессе ИТ-технологий, информационных образовательных ресурсов	Используется систематически- 5 баллов Используется эпизодически – 2 балла	По итогам триместра

	3.3.	Участие учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в интерактивном взаимодействии между участниками образовательного процесса (форум, онлайн-консультации, опросы, онлайн- анкеты и т.п.)	От 100 рублей	Разовые
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Школьный уровень- 200 руб. Муниципальный уровень-300 руб. Региональный – 500 руб.	Разовые
	4.2.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.	Наличие- 5 баллов Отсутствие-0 баллов	По итогам триместра
	4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень победитель -500 руб, призёр – 400 руб., участие - 300 руб. Муниципальный уровень победитель – 3000 руб., призёр- 2000 руб., участие- 1000 руб. Региональный уровень победитель -5000 руб., призёр- 3000 руб. участие-1500руб. Всероссийский уровень- 10000 руб Дистанционный конкурс – 300 руб.	Разовые

	4.4.	Участие педагога: в организации и проведении олимпиад, конкурсов, акций и др. мероприятий; в качестве члена жюри, экспертов (за исключением мероприятий в рамках ОГЭ, ЕГЭ)	Школьный уровень-от 100 руб Муниципальный уровень- 500 руб	Разовые
	4.5.	Своевременность при работе с документацией (по согласованию с администрацией)	Без замечаний от 100 руб	Разовые
	4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	144 ч. - 500 руб. 108ч. – 300 руб. Менее 72 ч.- 100 руб.	Разовые
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80-100 % - 5 баллов 60-80 % - 2 балла Менее 60% - 0 баллов	По итогам триместра
	5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие травматизма-5 баллов Наличие травматизма- 0 баллов	По итогам триместра
	5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	По итогам триместра
	5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие нарушений-5 баллов Наличие нарушений- 0 баллов	По итогам триместра

### 3.2.2. Критерии и размеры стимулирующих выплат для заместителей директора УВР

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания	Сроки
1. Результативность деятельности заместителя директора по УВР по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Отсутствие обоснованных обращений к директору от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие - 3 балла	По итогам триместра
	1.2.	Отсутствие замечаний в адрес работника по итогам внутреннего контроля вопросов, которые он курирует	Отсутствие - 3 балла Наличие – 0 баллов	По итогам триместра
	1.3.	Инициативность, взаимозаменяемость	Проявление - 3балла	По итогам триместра
	1.4.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение авторских программ, совершенствование форм и методов воспитания и обучения	Разработка проекта, программы- 5 баллов Внедрение новых программ и проектов - 2 балла	По итогам триместра
	1.5.	Обеспечение экономии энергопотребления, экономное использование ресурсов	Отсутствие превышения нормативов потребления коммунальных услуг- 3 балла	По итогам триместра
	1.6.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте МБУ, согласно требованиям законодательства	Без замечаний со стороны проверяющих органов и ответственного за ведение сайта- 3 балла	По итогам триместра
	1.7.	Выступления на конференциях, семинарах, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Российский и областной уровени -3 балла Городской уровень -2 балла Школьный уровень -1 балл	По итогам триместра

1.8.	Своевременное заполнение и сдача аналитических материалов, отчетов, листов самооценки сотрудников, находящихся в подчинении, на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда	Без замечаний -2 балла	По итогам триместра
1.9.	Достижение запланированных показателей результатов образовательного процесса, производственных показателей, качественное исполнение своих должностных обязанностей	Достижение плановых показателей по курируемым вопросам- 3балла Не достижение в пределах допустимой нормы-2 балла (не более 5%)	По итогам триместра
1.10.	Своевременное повышение квалификации	Выполнение требований- 3 балла	По итогам триместра
1.11.	Выполнение особо важных поручений вне должностных обязанностей	Исполнение-3 балла	По итогам триместра
1.12.	Отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие- 3 балла	По итогам триместра

**3.2.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания	Сроки
-----------------------	---	----------	------------------	-------

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в когнитивной сфере</li> <li>- в эмоционально-волевой сфере</li> <li>- в общении</li> </ul>	<p>20% - 39 % - 2 балла  40% - 59 % - 3 балла  60% и более – 5 баллов</p>	По итогам триместра
	1.2.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:  создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;  создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.</p>	Наличие – от 1000 рублей	Раз в год

2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно- методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Наличие – 3 балла за каждую Отсутствие – 0 баллов	По итогам триместр а
	2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие, обновление – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	По итогам триместр а
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Федеральный – от 5 баллов Региональный – от 3 баллов Муниципальный – от 2 баллов На уровне ОО – от 1 балла	По итогам триместр а
	3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Федеральный – от 5 баллов Региональный – от 3 баллов Муниципальный – от 2 баллов На уровне ОО – от 1 балла	По итогам триместр а
	3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	По итогам триместра
	3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	По итогам триместра
	3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Разработка и внедрение – 5 баллов	По итогам триместра

--	--	--	--	--

**3.2.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста**

<b>Основание для выплаты</b>	<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Сроки</b>
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Отсутствие – 3 балла	По итогам триместра
2. Результативность организационно-методической деятельности	2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	Раз в год
	2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня)	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	По итогам триместра

	2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	91%-100% - 3 баллов	По итогам триместра
	2.4.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	По итогам триместра
	2.5.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Федеральный – от 5 баллов Региональный – от 3 баллов Муниципальный – от 2 баллов На уровне ОО – от 1 балла	По итогам триместра

**3.2.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора.**

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания	Сроки
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Сохранность контингента обучающихся, вовлеченных в объединения дополнительного образования, от общей численности обучающихся образовательной организации	70%-74% - 1 балл 75%-79% - 5 баллов 80% и более – 10 баллов	По итогам триместра
	1.2.	Сохранность контингента обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, от общей численности обучающихся образовательной организации	70%-74% - 1 балл 75%-79% - 5 баллов 80% и более – 10 баллов	Раз в год

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся образовательной организации (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	По итогам триместра
	2.2.	Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся образовательной организации, принявших участие в мероприятиях различного уровня (баллы могут суммироваться)	До 5% - 1 балл 5%-10% - 3 балла 10%-15% - 5 баллов Свыше 15% - 10 баллов	По итогам триместра
	2.3.	Доля обучающихся, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	До 5% - 1 балл 5%-10% - 3 балла 10%-15% - 5 баллов Свыше 15% - 10 баллов	По итогам триместра
	2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся ОО, за отчетный период	50%-59% - 1 балл 60%-69% - 3 балла 70% и более – 5 баллов	
3. Результативность организационно-методической деятельности	3.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	По итогам триместра

		от уровня) (баллы могут суммироваться)		
	3.2.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	За каждое мероприятие – 3 балла	По итогам триместра
	3.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Федеральный – от 5 баллов Региональный – от 3 баллов Муниципальный – от 2 баллов На уровне ОО – от 1 балла	По итогам триместра
	3.4.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	За каждое мероприятие – 2 балла	По итогам триместра
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1.	Доля обучающихся, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	До 50% Свыше 50%	По итогам триместра

	4.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	Отсутствие – 3 баллов Наличие – 0 баллов	По итогам триместра
	4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 3 баллов Наличие – 0 баллов	По итогам триместра

**3.2.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога.**

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания	Сроки
1. Результативность деятельности социального педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Отсутствие – 5 баллов Снижение – 2 балла Наличие – 0 баллов	По итогам триместра
	1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	Увеличение – 2 балла	По итогам триместра
	1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие – 3 баллов Снижение – 2 балла	По итогам триместра
	1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 500 рублей	Раз в год

	1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Федеральный – 10 баллов Региональный – 5 баллов Муниципальный – 3 балла На уровне ОО – 2 балла	По итогам триместра
	1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	100% - 3 балла	По итогам триместра
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 3 балла	По итогам триместра
	2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 2 балла 100% - 3 балла	По итогам триместра
	2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% - 2 балла 100% - 3 балла	По итогам триместра

	2.4.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Увеличение – 3 балла	По итогам триместра
3. Результативность организационно-методической деятельности	3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).	Федеральный – от 5 баллов Региональный – от 3 баллов Муниципальный – от 2 баллов На уровне ОО – от 1 балла	По итогам триместра
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 3 баллов Наличие – 0 баллов	По итогам триместра

**3.2.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) библиотекаря**

<b>Основание для выплаты</b>	<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Шкала оценивания (руб.)</b>	<b>Сроки</b>
1. Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	Свыше 45% - от 300	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.2.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	Свыше 75% - от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года

	1.3.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	Свыше 20% - от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Отсутствие – от 200	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.5.	Взаимозаменяемость, освоение смежного функционала	При исполнении – от 100	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
2. Результативность организационно-методической деятельности	2.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Федеральный – 3000 Региональный – 1000 Муниципальный – 500 На уровне ОО – 200	По итогам месяца, триместра, полугодия, года

### 3.2.8. Критерии и размеры стимулирующих выплат для заместителя директора по АХР и заведующего хозяйством

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания (руб)	Сроки
1. Результативность деятельности заместителя директора по АХР и заведующим хозяйством по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Создание условий для качественной работы технического персонала	При выполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.2.	Обеспечение работоспособности инженерных инфраструктур	При обеспечении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года

	1.3.	Качественная подготовка и проведение текущего ремонта	При выполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.4.	Создание условий для сохранения здоровья и безопасности учащихся и воспитанников	При выполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.5.	Проведение мероприятий по сбережению энергоресурсов	При выполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.6.	Качественное ведение учетной документации	При исполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.7.	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего и внешнего контроля	При отсутствии от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года

**3.2.9. Критерии и размеры стимулирующих выплат для делопроизводителя, секретаря, бухгалтера, экономиста и главного бухгалтера, и юрисконсульта**

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания (руб)	Сроки
1. Результативность деятельности главного бухгалтера, секретаря, делопроизводителя, бухгалтера и экономиста, библиотекаря и юрисконсульт по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Достижение запланированных показателей результатов образовательного процесса, производственных показателей, качественное исполнение своих должностных обязанностей	При достижении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.2.	Качество работы в программах АЦК БФТ, АЦК Госзаказ	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.3.	Отсутствие обоснованных обращений к директору от потребителей услуг, от сотрудников	При отсутствии обращений от 1000	По итогам месяца, триместра,

	по поводу конфликтных ситуаций		полугодия, года
1.4.	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.5.	Инициативность	Проявление инициативности от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.6.	Взаимозаменяемость, освоение смежного функционала	При исполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.7.	Отсутствие необоснованных кредиторских задолженностей на конец отчетного периода (перед поставщиками, внебюджетными фондами, по заработной плате)	При отсутствии задолженности от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.8.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.9.	Качественная, своевременная и достоверная работа с персональными данными	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.10.	Обеспечение экономии энергопотребления (рациональное распределение использование тарифов)	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.11.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте МБУ, согласно требованиям законодательства	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.12.	Отсутствие нарушений трудового законодательства	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.13.	Выполнение особо важных поручений вне должностных обязанностей	При выполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.14.	Отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.15.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра,

		школы, делопроизводству		полугодия, года
1.16.		Использование информационных технологий в ведении учета и создании баз данных	При использовании от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.17.		Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	При отсутствии жалоб от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.18.		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	При выполнении от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.19.		Высокая исполнительская дисциплина	При высокой исполнительности от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.20.		Повышенная интенсивность работы	При повышенной интенсивности от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.21.		Своевременное и качественное внесение изменений в нормативно-правовую базу МБУ «Школа №79» в соответствии в действующим законодательством.	При высокой исполнительности от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.22.		Внешняя оценка результатов деятельности учреждения без замечаний	При отсутствии замечаний от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.23.		Отсутствие (снижение размера) административных штрафов в отношении МБУ «Школа №79» (его должностных лиц) в результате деятельности юрисконсульта	При отсутствии (снижении) от 1000	По итогам месяца, триместра, полугодия, года

**3.2.10. Критерии и размеры стимулирующих выплат для младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, специалист по охране труда, гардеробщик, сторож)**

Основание для выплаты	№	Критерии	Шкала оценивания (руб)	Сроки
-----------------------	---	----------	------------------------	-------

1. Результативность деятельности младшего обслуживающего персонала по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.	Отсутствие обоснованных обращений от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	При отсутствии обращений от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.2.	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля	При отсутствии замечаний от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.3.	Качество и оперативность выполнения заявок, участие в генеральных уборках и ремонтных работах	При выполнении от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.4.	Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений,	При отсутствии замечаний от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.5.	Обеспечение экономии энергоресурсов	Проявление инициативности от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.6.	Бережное отношение к оборудованию и инвентарю	При исполнении от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.7.	Качественное осуществление пропускного режима с записью в журналах регистрации	При отсутствии замечаний от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.8.	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	При отсутствии замечаний от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.9.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	При исполнении от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.10.	Выполнение дополнительных поручений и обязанностей	При выполнении от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
	1.11.	Инициативность (своевременное предложение заменить отсутствующего работника во время б/л, отпуска, предложить участие в ремонтных работах и т.п.)	При исполнении от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года

1.12.	Качественная работа с персональными данными	При исполнении от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.13.	Отсутствие нарушений трудового законодательства	При отсутствии замечаний от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.14.	Выполнение особо важных поручений вне должностных обязанностей	При выполнении от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года
1.15.	Отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины	При отсутствии замечаний от 500	По итогам месяца, триместра, полугодия, года

#### **4. ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

- 4.1. Процедура назначения стимулирующих выплат за соответствующий период.
- 4.1.1. Руководители методических объединений в день окончания триместра предоставляют заместителю директора школы материалы по анализу результатов деятельности педагогов в соответствии с настоящим Положением.
- 4.1.2. Заместители директора школы в день окончания триместра предоставляют директору аналитическую информацию о результативности деятельности педагогов в соответствии с настоящим Положением.
- 4.1.3. Директор школы рассматривает предоставленную аналитическую информацию и направляет ее на рассмотрение Совета школы.
- 4.1.4. Совет школы рассматривает аналитические материалы о результативности деятельности педагогов после окончания соответствующего триместра и принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам, периоде их действия и перечне педагогических работников, получающих данные выплаты. Указанное решение утверждается приказом директора школы.
- 4.2. Процедура назначения разовых выплат.
- 4.2.1. Педагогические работники до 20 числа каждого месяца предоставляют руководителям предметных методических объединений школы материалы по анализу результатов деятельности педагогов в соответствии с настоящим Положением по форме, утвержденной директором школы.
- 4.2.2. Заместители директора школы до 22 числа каждого месяца предоставляют директору аналитическую информацию о результативности деятельности педагогов в соответствии с настоящим Положением.
- 4.2.3. Директор школы рассматривает аналитическую информацию и направляет ее на рассмотрение Совета школы.
- 4.2.4. Совет школы рассматривает аналитические материалы о результативности деятельности работников Школы в срок не позднее 5 рабочих дней и принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам Школы, периоде их действия и перечне работников, получающих данные выплаты. Указанное решение утверждается приказом директора школы.
- 4.2.5. Размер стимулирующих выплат назначается в пределах фонда оплаты труда, имеющегося на данный период.
- 4.2.6. Стимулирующие выплаты назначается следующим образом:
  - 4.2.6.1. Определяется сумма разовых выплат педагогическим работникам,
  - 4.2.6.2. Стоимость одного балла равна частному от деления стимулирующего фонда, после разовых выплат, на количество баллов, полученных данными работниками за соответствующий период,
  - 4.2.6.3. Размер стимулирующей выплаты конкретному педагогическому работнику и заместителю директора определяется суммой разовых выплат и умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.
- 4.2.7. Размер стимулирующих выплат для категорий АУП, УВП, МОП ( заместителя директора по АХР, заведующей хозяйством, главного бухгалтера, библиотекаря и юрисконсульт школы и другим прочим работникам) за соответствующий период состоит в пределах фонда оплаты труда, который составляет не более 30% от всего фонда оплаты труда, имеющегося на данный период. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется в соответствии с критериями оценки деятельности работников школы настоящего Положения. Размер стимулирующих выплат, период их действия и перечень соответствующих работников определяется и утверждается приказом директора школы.
- 4.3. Для оценки показателей качества труда работников, не являющихся педагогическими работниками, директором школы могут быть созданы специальные комиссии. Оценка качества производится комиссией с составлением соответствующего акта (протокола заседания комиссии).
- 4.4. Совет школы может быть созван директором школы в любое время для решения вопроса об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам.
- 4.5. Принятие решения об отмене стимулирующих выплат при наличии обстоятельств, указанных в пунктах 2.4.2., 2.4.3., 2.4.4 настоящего Положения, производится директором без созыва Совета школы и комиссий, при установлении соответствующих обстоятельств, в отношении которых установлена вина соответствующего работника. Решение об отмене выплат вступает в силу с момента его принятия и распространяется на выплаты, еще не выплаченные работнику.

#### **5. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 5.1 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии, иные поощрительные выплаты), установленные в соответствии с настоящим Положением, независимо от того, являются ли они разовыми или периодическими, входят в систему оплаты труда школы и включаются в расчет средней заработной платы.
- 5.2 При отсутствии исполнения критериев остаток денежных средств используется в следующем периоде, но не позднее календарного года.

#### **6. ВЫПЛАТЫ ИЗ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ.**

- 6.1. Разовые стимулирующие и единовременные выплаты (премии) из экономии фонда оплаты труда, образовавшейся по различным причинам, устанавливаются приказом директора школы в пределах имеющихся средств с указанием вида и размера выплат.
- 6.2. Срок установления разовых стимулирующих выплат (премий) из экономии фонда оплаты труда - единовременно.

6.3. Предложения по объему, видам, срокам установления разовых стимулирующих выплат (премий) работникам школы могут вноситься на рассмотрение директора:

- профсоюзным комитетом школы;
- заместителями директора;
- руководителями методических объединений.

6.4. Разовые стимулирующие и единовременные выплаты (премии) из экономии фонда оплаты труда размером не ограничиваются.

6.5. Разовые стимулирующие и единовременные выплаты (премии) установленные работникам школы осуществляются:

- за организацию работы по созданию комфортных условий пребывания обучающихся в школе;
  - за организацию и проведение массовых школьных мероприятий, в соответствии с планом воспитательной работы школы;
  - за проявление творческой инициативы, высокое качество исполнения должностных обязанностей, ответственного отношения к профессиональному долгу;
  - за активное участие в общественной жизни коллектива (подготовка и проведение вечеров, юбилеев, концертов и т.п.);
  - за безукоризненное выполнение требований Устава учреждения, локальных нормативных актов, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение санитарно-эпидемиологических требований;
  - обеспечение качественной работы служб школы, связанных с хозяйственным обслуживанием, административным, финансовым, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления школой;
  - подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и т.п.);
  - за качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий по поручению директора;
- Выплачиваются следующие виды единовременных выплат социального характера (материальная помощь), непосредственно не связанные с результатами осуществления трудовой деятельности (на основании заявления работника):
- выплаты на лечение при продолжительной болезни, послеоперационный период, подтвержденной соответствующими документами (электронный лист нетрудоспособности - ЭЛН);
  - единовременная выплата в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
  - единовременные выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60 и дальше каждые пять лет), профессиональным праздникам.

6.6. Доплаты компенсационного характера, осуществляющиеся за счет всех источников финансирования учреждения, в том числе за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда.