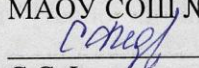


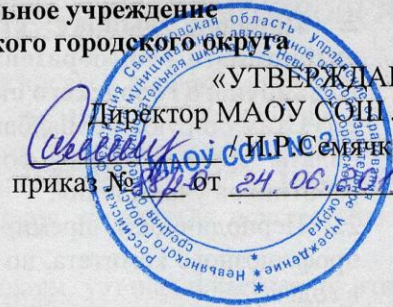
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 2 Невьянского городского округа

«СОГЛАСОВАНО»:

председатель ПК  
МАОУ СОШ № 2

  
С.С.Федосеева

«УТВЕРЖДАЮ»:  
Директор МАОУ СОШ № 2  
Семичкова/И.Р.  
приказ № 88/2-О от 24.06.2019.



**Положение  
о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2  
Невьянского городского округа (далее МАОУ СОШ №2)**

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ "Об оплате труда работников муниципальных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников муниципальных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области, с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа от 31.05.2019г. № 269-Д, с Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа от 24.06.2019 года №88/2-О (гл.4, п.42, 51)
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3. Положение предусматривает принципы установления стимулирующих надбавок для работников МАОУ СОШ №2, определяет размеры, условия и порядок их установления.
- 1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду. в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МАОУ СОШ № 2, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАОУ СОШ № 2 на оплату труда работников.
- 1.5. Положение распространяется на всех работников учреждения, должности которых включены в штатное расписание муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа (на администрацию, педагогических работников, административно-хозяйственный персонал, кроме директора), как основных сотрудников, так и совместителей.
- 1.6. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются учредителем. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, а также порядок рассмотрения вопросов о стимулировании руководителей образовательных учреждений устанавливается нормативными актами учредителя.
- 1.7. Стимулирующие выплаты работникам включают выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников школы.
- 1.8. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора школы.
- 1.9. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

## **2. Порядок выплат стимулирующего характера для работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа**

2.1 Стимулирующие надбавки для работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.2 Периодичность премирования определяется руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, но вопрос о премировании работников рассматривается не менее 4-х раз в год.

2.3 Размер выплат стимулирующего характера определяется МАОУ СОШ № 2 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.4 Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАОУ СОШ № 2 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6 Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.7 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.8. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАОУ СОШ № 2, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа, Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа (далее МАОУ СОШ №2), трудовым договором.

2.9 К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа, Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной

школы №2 Невьянского городского округа, локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 2, трудовым договором.

2.10 К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном учреждении (Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 Невьянского городского округа, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Невьянского городского округа)

2.11 К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАОУ СОШ № 2.

2.12 Работникам муниципального учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается как в полном объеме, так и пропорционально отработанному времени (Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников МАОУ СОШ №2, критерии и показатели стимулирования деятельности педагогических работников).

2.13 В целях социальной защищенности работников муниципального учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального учреждения применяется единовременное премирование работников муниципального учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются работнику с учетом фактических результатов его работы в порядке, установленном Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

2.14 Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

2.15 Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантированные стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии (Приложение 1). Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

**2.16 Гарантированные стимулирующие выплаты:**

1) с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа, к должностному окладу педагогического работника устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в абсолютной величине за **интенсивность и высокие результаты**, рассчитываемые пропорционально отработанному времени.

2) с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества

образования муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа, к должностному окладу педагогического работника устанавливаются выплаты стимулирующего характера в абсолютной величине **за качество выполняемых работ**, рассчитываемые с учетом периодичности каждого показателя в полном объеме. Выплаты производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на основании списков, поданных заместителем директора по УВР, на следующие периоды:

- в первой учебной четверти (сентябрь-октябрь) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам предшествующего учебного года в сравнении с итогами четвертой учебной четверти (второго полугодия) предшествующего учебного года;
- во второй учебной четверти (ноябрь - декабрь) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам первой учебной четверти нового учебного года в сравнении с итогами предшествующего учебного года;
- в третьей учебной четверти (январь - март) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второй учебной четверти (первого полугодия) учебного года в сравнении с итогами первой учебной четверти.
- в четвертой учебной четверти (апрель - май) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам третьей четверти учебного года в сравнении с итогами второй учебной четверти.
- в период с июня по август (летний период) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам четвертой четверти учебного года в сравнении с итогами третьей учебной четверти.

Работникам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), стимулирующая надбавка не устанавливается в течение четверти.

Педагогическим работникам, завершившим обучение одного классного коллектива и начавшим обучение другого классного коллектива в начале учебного года, стимулирующая надбавка не устанавливается в течение первой четверти по таким показателям как: стабильность результатов (при отсутствии неуспевающих), позитивная динамика учебных достижений обучающихся по результатам четверти, полугодия, года; стабильность результатов (при отсутствии неуспевающих), позитивная динамика учебных достижений обучающихся по результатам четверти, полугодия, года (средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету стабилен, либо имеет позитивную динамику).

3) ежемесячные выплаты стимулирующего характера в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по основной должности **за стаж непрерывной работы, выслугу лет**, рассчитываемые пропорционально отработанному времени (Приложение 8 к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 Невьянского городского округа, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Невьянского городского округа). Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам муниципального учреждения, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе (по основной должности), так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), управлении образования Невьянского городского округа (далее – орган власти).

4) **по итогам работы в виде премиальных выплат** работникам, имеющим ученую степень или почетные звания:

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»;
- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»

**2.17 Поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и**

### **результативности труда работников:**

1) с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа, к должностному окладу педагогического работника устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в абсолютной величине **за интенсивность и высокие результаты**, рассчитываемые пропорционально отработанному времени на основании критериев и показателей стимулирования деятельности педагогических работников (по решению комиссии по стимулированию педагогических работников) (Приложение 2)

2) с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа, к должностному окладу педагогического работника устанавливаются выплаты стимулирующего характера в абсолютной величине **за качество выполняемых работ**, рассчитываемые с учетом периодичности каждого показателя в полном объеме на основании критериев и показателей стимулирования деятельности педагогических работников (по решению комиссии по стимулированию педагогических работников) (Приложение 2)

3) **по итогам работы в виде премиальных выплат** (премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы первого полугодия учебного года и по итогам окончания учебного года; премиальные выплаты классным руководителям по итогам работы четверти и по итогам окончания учебного года) рассчитываемые с учетом периодичности каждого показателя в полном объеме на основании критериев и показателей стимулирования деятельности педагогических работников (по решению комиссии по стимулированию педагогических работников) (Приложение 2). Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то данные выплаты стимулирующего характера не производятся.

**2.18 Иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии**, рассчитываемые с учетом периодичности каждого показателя в полном объеме на основании критериев и показателей стимулирования деятельности педагогических работников (по решению комиссии по стимулированию педагогических работников) (Приложение 2).

2.19 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине). Конкретные размеры выплат стимулирующего характера могут меняться в зависимости от фонда на основании приказа руководителя. Поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников определяются на основании критериев и показателей стимулирования деятельности педагогических работников в баллах по шкале оценивания и по решению комиссии по стимулированию педагогических работников.

2.20 С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в образовательной организации предусмотрены выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда. Молодыми специалистами для назначения выплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, прибывшие на работу в образовательную организацию по профилю полученного образования в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в школе со дня заключения трудового договора.

Решение об установлении и конкретном размере выплаты стимулирующего характера молодому специалисту принимается руководителем.

2.20 На основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат руководитель издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок), в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.21 Распределение стимулирующих выплат работникам по результатам труда за счет

стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

### **3. Организация деятельности Комиссии по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам.**

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на общем собрании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в четверть.

3.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, представителем профсоюзной организации, директором школы.

3.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.11. Основная компетенция Комиссии - распределение педагогическим работникам стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.12. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.13. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для работников;
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

### **4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

4.1. Работники школы представляют в Комиссию по распределению педагогическим работникам стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации работников возлагается на заместителей директора и руководителей МО предметников.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям, составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок.

4.3. Комиссия обязана ознакомить работников с итоговым оценочным листом.

4.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору

школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.5. Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов: а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником; б) вычисление стоимости одного балла по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов; в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов.

4.8. На основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения профсоюза, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

## **5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности.**

5.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно (Приложение 1,2). Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета, первичной профсоюзной организации, Комиссии по распределению стимулирующих выплат не чаще одного раза в полгода.

5.2. Решение об установлении и конкретном размере выплаты стимулирующего характера административному персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу принимается руководителем.

## **6. Порядок уменьшения или снятия стимулирующих выплат.**

6.1. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены на основании приказа директора с учетом мнения профсоюзного комитета школы в случаях:

- некачественного выполнения работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, результаты проверок).
- несвоевременного выполнения задания;
- нарушения дисциплины труда;
- невыполнения правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечения сохранности имущества;
- несоблюдения норм педагогической этики;
- в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

6.2. Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации," Устава школы;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при невыполнении инструкций по охране труда и техники безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. Данное положение вступает в силу с момента утверждения руководителем общеобразовательного учреждения и действует постоянно.

7.2. Дополнения, изменения могут быть внесены протоколом согласования между руководителем общеобразовательного учреждения и Комиссией по распределению стимулирующих выплат педагогических работников.

## Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

(педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед)

№	Наименование выплаты	Показатели эффективности труда (критерии)	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине)
1	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	Интенсивность и высокое качество организации внеклассной работы, подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях	Работа по подготовке учащихся к участию в спортивных соревнованиях	Ежемесячно/ пропорционально отработанному времени	700,00 рублей
		Интенсивность и высокое качество организации внеклассной работы, подготовка обучающихся к участию в музыкальных конкурсах, мероприятиях, концертах	Работа по подготовке учащихся к участию в музыкальных конкурсах, мероприятиях	Ежемесячно/ пропорционально отработанному времени	1000,00 рублей
		Интенсивность и высокое качество организации внеклассной работы, подготовка обучающихся к участию в художественных, творческих конкурсах, мероприятиях, концертах	Работа по подготовке учащихся к участию в художественных конкурсах, мероприятиях	Ежемесячно / пропорционально отработанному времени	2500,00 рублей
		Интенсивность и высокое качество организации внеклассной работы, подготовка обучающихся к участию в мероприятиях и конкурсах по робототехнике	Работа по подготовке учащихся к участию в мероприятиях и конкурсах по робототехнике	Ежемесячно / пропорционально отработанному времени	300, 00 рублей
		Интенсивность и высокое качество организации внеклассной работы, эффективная организация работы с обучающимися в направлении формирования навыков безопасного поведения (пож., БДД)	Работа с обучающимися в направлении формирования навыков безопасного поведения (пож., БДД)	Ежемесячно/ пропорционально отработанному времени	1000,00 рублей
		Организация исследовательской, проектной, научной работы обучающихся	Координация, организация, контроль всей деятельности по данному направлению,	Ежемесячно (с 01.11 до 31.03) / пропорционально отработанному	100,00 рублей (за один проект)



			расширение количества направлений исследовательской, проектной, научной работы обучающихся	времени	
		Создание условий для адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов к прохождению обучения	Усвоение обучающимися требований, предъявляемых к школьнику	Ежемесячно (в течение года) / пропорционально отработанному времени	1000.00 рублей
		Эффективная организация и осуществление практической части образовательной программы по предметам: физика, химия	Фактическая реализация лабораторных работ, опытнических, практических, требующих специально организованной среды, оборудования Положительные результаты практической деятельности обучающихся (отметки в журнале за практические и лабораторные работы)	Ежемесячно (Устанавливается на текущую четверть, полугодие по результатам анализа рабочих программ и классных журналов за предыдущую четверть, полугодие) / пропорционально отработанному времени	300,00 рублей
		Регулярная работа по организации образовательной деятельности и повышению качества образования обучающихся с использованием электронного дневника и журнала	Высокий уровень информирования участников образовательной деятельности о направлениях и результатах образования при помощи систематического обновления обратной связи с родителями (законными представителями) обучающихся через электронный дневник, журнал/	Ежемесячно (устанавливается ежемесячно по результатам деятельности за предыдущий месяц – справка администратора электронного дневника, журнала)/пропорционально отработанному времени	15,00 рублей за одного обучающегося на уровне начального общего, основного общего, среднего общего образования
		Критерии и показатели деятельности педагогических работников (на основании решения комиссии по	стимулирования работников (на основании решения комиссии по	Ежемесячно / в полном объеме	По шкале оценивания

		стимулированию педагогических работников)			
2	<b>За качество выполняемых работ</b>	Успешное прохождение обучающимися итоговой аттестации	100% обучающихся набрали в процессе итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ баллы, не ниже установленного уровня, получили положительные отметки	В течение учебного года до января включительно/ в полном объеме	50,00 рублей за человека
		Стабильность результатов (при отсутствии неуспевающих), позитивная динамика учебных достижений обучающихся по результатам четверти, полугодия, года	Классному руководителю, в классе которого наблюдается снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	По итогам четверти и полугодия – ежемесячно/ в полном объеме	250,00 рублей (в классах со 2 по 9 устанавливается по итогам четверти, в 10-11 – по итогам полугодия)
		Стабильность результатов (при отсутствии неуспевающих), позитивная динамика учебных достижений обучающихся по результатам четверти, полугодия, года (средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету стабилен, либо имеет позитивную динамику).	Учителю-предметнику, в работе которого наблюдается стабильность результатов (при отсутствии неуспевающих), либо позитивная динамика учебных достижений обучающихся	По итогам четверти и полугодия – ежемесячно/ в полном объеме	500,00 рублей (ежемесячно в течение четверти после подведения итогов предыдущей четверти (года))
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагога	Отсутствие обоснованных жалоб	Ежемесячно / в полном объеме	100,00 рублей
		Критерии и показатели стимулирования деятельности педагогических работников (на основании решения комиссии по стимулированию)		Ежемесячно/ В полном объеме	По шкале оценивания
3	<b>За стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	- при стаже работы от 1 до 4 лет;		Ежемесячно / пропорционально отработанному времени	7%
		- при стаже работы от 4 до 10 лет;			9%
		- при стаже работы от 10 лет			12%
4	<b>По итогам работы в виде премиальных выплат</b>	премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы первого полугодия учебного года и по итогам окончания учебного года	по итогам работы первого полугодия учебного года и по итогам окончания	Критерии и показатели стимулирования деятельности педагогических	

			учебного года	работников (на основании решения комиссии по стимулированию)
		премиальные выплаты классным руководителям по итогам работы четверти и по итогам окончания учебного года	по итогам работы четверти и по итогам окончания учебного года	
	выплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	Ежемесячно / пропорционально отработанному времени	7000,00 рублей
		за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	Ежемесячно / пропорционально отработанному времени	3000,00 рублей
	иные поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения:	при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области; Горнозаводского округа, администрации НГО	Единовременн о /в полном объеме	Критерии и показатели стимулирования деятельности педагогических работников (на основании решения комиссии по стимулированию)
		при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	Единовременн о /в полном объеме	

			Федерации, Министерства общего и профессиональн ого образования Свердловской области, Горнозаводского округа, администрации НГО		
			при награждении государственны ми наградами РФ и наградами Свердловской области	Единовременн о /в полном объеме	
			в связи с праздничными днями (в том числе празднование Дня учителя) и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	Единовременн о/ в полном объеме	
			при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	Единовременн о /в полном объеме	
			при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	Единовременн о /в полном объеме	

**Стимулирующие выплаты административного персонала (заместители руководителя, главный бухгалтер)**

№	Наименование выплаты	Показатели эффективности труда (критерии)	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине)
1	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда.		единовременно с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда	в размере не более 20% должностного оклада или в абсолютной сумме
2	<b>За качество выполняемых работ</b>	за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения: выплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания	<p>за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»</p> <p>За ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»</p>	на определенный срок приказом директора	<p>в размере 7000 рублей</p> <p>в размере 3000 рублей</p>

		за высокий уровень организации, подготовки, контроля, проведения мероприятий, высокое качество и положительную динамику по результатам мероприятий, достижение более высоких показателей в мероприятиях, участие в инновационной деятельности, высокий уровень исполнительской дисциплины в рамках своей должности	Ежемесячно / в полном объеме	в размере не более 20% должностного оклада	
3	<b>За стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	- при стаже работы от 1 до 4 лет; - при стаже работы от 4 до 10 лет; - при стаже работы от 10 лет	Ежемесячно / пропорционально отработанному времени	5% 7% 10%	
4	<b>По итогам работы в виде премиальных выплат</b>	по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности учреждения и работы заместителя руководителя за предыдущий квартал в соответствии с Системой эффективности деятельности муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, и работы их руководителей.	Ежеквартально / на основании приказа	в размере не более 20% должностного оклада	
		иные поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения:	при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;	Единовременное / в полном объеме	в размере не более 10% должностного оклада
			при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области	Единовременное / в полном объеме	в размере не более 10% должностного оклада
			в связи с праздничными днями (в том числе празднование Дня учителя) и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	Единовременное / в полном объеме	в размере не более 20% должностного оклада

			при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	Единовременн о /в полном объеме	в размере не более 50% должностног о оклада
			при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	Единовременн о /в полном объеме	в размере не более 50% должностног о оклада

**Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательного персонала  
(бухгалтер, библиотекарь, специалист по кадрам)**

№	Наименование выплаты	Показатели эффективности труда (критерии)	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине)
1	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда.		единовременно с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда	в размере не более 20% должностного оклада или в абсолютной сумме
2	<b>За качество выполняемых работ</b>	за высокий уровень организации, подготовки, контроля, проведения мероприятий, высокое качество и положительную динамику по результатам мероприятий, достижение более высоких показателей в мероприятиях, участие в инновационной деятельности, высокий уровень исполнительской дисциплины в рамках своей должности		Ежемесячно / в полном объеме	в размере не более 20% должностного оклада
3	<b>За стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	- при стаже работы от 1 до 4 лет; - при стаже работы от 4 до 10 лет; - при стаже работы от 10 лет		Ежемесячно / пропорционально отработанному времени	7% 9% 12%
4	<b>По итогам работы в виде премиальных выплат</b>	по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности учреждения и работы руководителя за предыдущий квартал в соответствии с Системой эффективности деятельности муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, и работы их руководителей.		Ежеквартально / на основании приказа	в размере не более 20% должностного оклада
		иные поощрения за достигнутые успехи,	при объявлении	Единовременно / в полном	в размере не более 10%



		<p>профессионализм и личный вклад в работу учреждения:</p>	<p>благодарности, награждены и Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;</p>	<p>объеме</p>	<p>должностного оклада</p>
			<p>при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области</p>	<p>Единообразно / в полном объеме</p>	<p>в размере не более 10% должностного оклада</p>
			<p>в связи с праздничными днями (в том числе празднование Дня учителя) и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)</p>	<p>Единообразно / в полном объеме</p>	<p>в размере не более 20% должностного оклада</p>
			<p>при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости</p>	<p>Единообразно / в полном объеме</p>	<p>в размере не более 50% должностного оклада</p>
			<p>при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным</p>	<p>Единообразно / в полном объеме</p>	<p>в размере не более 50% должностного оклада</p>

			М К трудо вой деятель ность и в соответ ствии и с медиче скими М заклю чение М		
--	--	--	--	--	--

**Стимулирующие выплаты обслуживающего персонала**  
(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник,  
уборщик производственных и служебных помещений)

№	Наименование выплаты	Показатели (критерии) эффективности труда	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине)
1	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда.		единовременно с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда	в размере не более 20% должностного оклада или в абсолютной сумме
2	<b>За качество выполняемых работ</b>	Качественное проведение генеральных уборок; Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций; Отсутствие обоснованных жалоб; Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся; Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями; Качественное проведение ежедневной уборки школьных помещений;		на определенный срок приказом директора	в размере не более 20% должностного оклада
3	<b>За стаж непрерывной</b>	- при стаже работы от 1 до 4 лет; - при стаже работы от 4 до 10 лет;		Ежемесячно / пропорциональ	5% 7%

	<b>работы, выслугу лет</b>	- при стаже работы от 10 лет	но отработанному времени	10%	
4	<b>По итогам работы в виде премиальных выплат</b>	по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности учреждения и работы руководителя за предыдущий квартал в соответствии с Системой эффективности деятельности муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, и работы их руководителей.	Ежеквартально / на основании приказа	в размере не более 20% должностного оклада	
		иные поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения:	при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;	Единовременн о /в полном объеме	в размере не более 10% должностного оклада
			при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области	Единовременн о /в полном объеме	в размере не более 10% должностного оклада
			в связи с праздничными днями (в том числе празднование Дня учителя) и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	Единовременн о / в полном объеме	в размере не более 20% должностного оклада
			при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	Единовременн о /в полном объеме	в размере не более 50% должностного оклада
			при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	Единовременн о /в полном объеме	в размере не более 50% должностного оклада

## Критерии и показатели качества и результативности труда учителей

	<b>Выплаты стимулирующего характера</b>	<b>Условия для осуществления выплат стимулирующего характера</b>	<b>Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда</b>	<b>Шкала оценивания</b>		
<b>1</b>	. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАОУ СОШ № 2, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда; с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо	<i><b>1.Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, выставках различного уровня</b></i>			
			1.1.1.школьный уровень	<b>5 баллов</b>		
			1.1.2.муниципальный уровень (за каждого участника)	<b>8 баллов</b>		
			1.1.3.областной, федеральный уровень (за каждого участника)	<b>10 баллов</b>		
			<i><b>2.Проведение в ОУ предметных декад (на основании справки руководителя школьной проблемно – творческой группы)</b></i>			
			1.2.1.проведение общешкольной линейки	<b>3 балла</b>		
			1.2.2.проведение конкурса, викторины, олимпиады	<b>3 балла</b>		
			1.2.3.проведение общешкольного форума, концерта и т.п.	<b>3 балла</b>		
			1.2.4.проведение выездной экскурсии, лабораторной, исследовательской работы	<b>5 баллов</b>		
			1.2.5.другое			
			<i><b>3.Участие в инновационной деятельности, подтвержденная соответствующими локальными актами</b></i>			
			1.3.1.на уровне школы	<b>5 баллов</b>		
			1.3.2.на муниципальном уровне	<b>8 баллов</b>		
			1.3.3.на уровне области, РФ, на площадках учебных заведений ВПО, СПО	<b>10 баллов</b>		
			<i><b>4.Участие в методической работе, подтвержденное соответствующими локальными актами</b></i>			
			1.4.1.на уровне школы	<b>5 баллов</b>		
			1.4.2.на муниципальном уровне	<b>8 баллов</b>		
1.4.3.на уровне области, РФ, на площадках учебных заведений ВПО, СПО	<b>10 баллов</b>					
<i><b>5.Участие в экспертизе качества образования, аттестационных и других процессах, подтвержденное соответствующими локальными актами</b></i>						
1.5.1.на уровне школы	<b>5 баллов</b>					
1.5.2.на муниципальном уровне	<b>8 баллов</b>					
1.5.3.на областном уровне	<b>10 баллов</b>					
<i><b>6.Организация летнего труда и отдыха учащихся:</b></i>						
1.6.1.руководство лагерем	<b>10 баллов</b>					

		важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения;	дневного пребывания (за полную смену)	
			1.6.2. работа воспитателем отряда	<b>1 смена - 2 балла</b>
			1.6.3. работа в лагере дневного пребывания организатором досуга (за полную смену)	<b>15 баллов</b>
			7. За интенсивность и высокие результаты: <ul style="list-style-type: none"> <li>• за достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>• выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;</li> <li>• проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;</li> <li>• выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ</li> </ul>	<b>в размере не более 20 % должностного оклада или в абсолютной сумме</b>
<b>2</b>	Выплаты за качество выполняемых работ.	Выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.	<b>1. Подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, выставок различного уровня, в том числе и за защиту проектов (за каждого)</b>	
			2.1.1 На уровне школы победитель	<b>1 обучающийся – 3 балла</b>
			2.1.2. На муниципальном уровне	
			призер	<b>5 баллов</b>
			победитель: 1 место	<b>20 баллов</b>
			2 место	<b>15 баллов</b>
			3 место	<b>10 баллов</b>
			2.1.3. победитель на уровне области, РФ, на площадках учебных заведений ВПО, СПО:	
			1 место	<b>30 баллов</b>
			2 место	<b>25 баллов</b>
			3 место	<b>20 баллов</b>
			<b>2. Результативность государственной итоговой аттестации выпускников 9х, 11 классов</b>	
			2.2.1. Наличие выпускников, имеющих баллы по результатам ЕГЭ выше 70 баллов	<b>1 обучающийся – 10 баллов</b>
			2.2.2. Наличие выпускников, имеющие отличные отметки по результатам ОГЭ	<b>1 обучающийся – 5 баллов</b>
			2.2.3. Успешное прохождение итоговой аттестации в форме ГВЭ	<b>1 обучающийся – 2 балла</b>
			<b>3. Результативность воспитательной работы</b>	
			2.3.1. Результаты конкурса «Самый лучший класс»	
			1 место	<b>10 баллов</b>
			2 место	<b>8 баллов</b>
			3 место	<b>5 баллов</b>

			Участие	3 балла
			2.3.2.Результаты участия в муниципальных (областных, Российских) конкурсах, мероприятиях	
			На муниципальном уровне	
			1 место	20 баллов
			2 место	15 баллов
			3 место	10 баллов
			Участие	5 баллов
			На областном уровне, на уровне РФ, на площадках учебных заведений ВПО, СПО:	
			1 место	30 баллов
			2 место	25 баллов
			3 место	20 баллов
			Участие	15 баллов
3	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.	К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном учреждении.	Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 Невьянского городского округа	
4	Премиальные выплаты по итогам работы.	Выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАОУ СОШ № 2 в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ СОШ № 2	Премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы первого полугодия учебного года и по итогам окончания учебного года производятся при условии, что работники образовательной организации: 1. Добросовестно и качественно исполняют свои должностные обязанности. 2. Строго соблюдают Устав, правила внутреннего трудового распорядка организации. 3. Успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия. 4. Неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики. 5. Четко и своевременно исполняют приказы (распоряжения) вышестоящих органов, руководителя образовательной организации, решения педагогического совета.	<b>от 10 баллов</b>

		Премиальные выплаты классным руководителям по итогам работы четверти и по итогам окончания учебного года производятся при условии, что работники образовательной организации создают гармоничные отношения с детьми, педагогами и семьями.	<b>от 2 баллов</b>
	В целях социальной защищенности работников МАОУ СОШ № 2 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ СОШ № 2 применяется единовременное премирование работников МАОУ СОШ № 2	при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области; Горнозаводского округа, администрации НГО	<b>МО РФ – 18 баллов; МО СО – 13 баллов; ГЗ УО – 8 баллов; НГО – 5 баллов; УО НГО – 3 баллов</b>
при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области		<b>МО РФ – 20 баллов; МО СО – 15 баллов; ГЗ УО – 10 баллов; НГО – 7 баллов; УО НГО – 5 баллов</b>	
при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области		<b>РФ – 40 баллов СО – 30 баллов</b>	
в связи с празднованием Дня учителя		<b>от 10 баллов</b>	
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)		<b>20 баллов</b>	
при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости		<b>30 баллов</b>	
7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.		<b>40 баллов</b>	