

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о премировании работников Кировского областного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов №1 города Котельнича» (КОГОБУ СШ с УИОП №1) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в достижении высоких рабочих результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, профессионального роста, успешного и добросовестного исполнения обязанностей, не связанных с функционалами, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально - технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее положение о премировании работников Кировского областного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов №1 города Котельнича» (далее по тексту - «положение» и «школа») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и Кировской области, устанавливает порядок и условия материального поощрения работников школы.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, а также на совместителей.

1.4.. Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения.

1.5. Премирование работников производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

1.6. Премирование работников производится при условии наличия экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы..

1.7. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.8. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течении срока его действия.

1.9. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.10. Премирование работников школы производится по итогам работы при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

1.11. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на основании предложений комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и оформляется приказом директора школы.

2. Цели и задачи установления премий.

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение качества работы, достижение работником высоких результатов своей деятельности, повышения профессионального роста;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдений трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей;

3. Организация и сроки проведения процедуры премирования.

3.1. Для премирования работников школы назначается комиссия по приказу директора, в которую включаются заместители директора, председатель профкома, иные педагогические работники (руководители ШМО), назначаются председатель и секретарь комиссии. Состав комиссии утверждается приказом директора. Решение комиссии оформляется протоколом.

3.2. Размеры премиальных выплат педагогическим работникам устанавливаются по результатам мониторинга, организуемого самим педагогическим работником.

3.3. Основанием для рассмотрения вопроса о поощрительных выплатах по результатам труда является заполненный собственноручно педагогическим работником школы оценочный лист, где отражены критерии и показатели для премирования. Заместители директора, руководители ШМО имеют право корректировать оценочный лист.

Дополнительными источниками информации о деятельности работника могут являться:

- итоговые результаты успеваемости учащихся по предметам;
- результаты экзаменов;
- мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг;
- протоколы или сведения о результатах проведенных мероприятий городского, областного, всероссийского и международного уровня.

3.4. Заполненный по форме оценочный лист сдаётся работником заместителю директора школы 20 числа каждого месяца.:

Не предоставление работником в срок оценочных листов не даёт права на премиальные выплаты.

3.5. По каждому показателю оценки (Приложение № 1 и 3 к данному положению) руководитель ШМО согласовывает / не согласовывает оценочный лист педагогического работника и передаёт материалы в комиссию, подтверждая тем самым достоверность показателей работника.

Согласованное решение о премиальных выплатах педагогическим работникам принимается на заседании комиссии и в обобщённом виде направляется директору школы. Порядок рассмотрения всех представленных оценочных листов оформляется соответствующим протоколом.

Директор школы рассматривает предоставленную комиссией информацию и утверждает её приказом по школе.

3.6. Заседания комиссии проводятся 21 числа каждого месяца. Если эта дата выпадает на выходной день, то заседание проводится в другой день.

3.7. Работники школы могут быть не представлены к премированию в связи с отсутствием оценочного листа, наличием дисциплинарного взыскания, нарушением правил внутреннего трудового распорядка, отсутствием экономии фонда оплаты труда.

3.8. Директор школы вправе премировать работника без согласования с комиссией за личный вклад работника в повышение имиджа школы, результатов ее деятельности, качественное проведение мероприятий в рамках реализации проекта «Опорная школа», большой объём выполненной сверхплановой работы (если за эту работу ранее не была установлена надбавка) для общих нужд школы, требующих ответственности и не связанных с функционалами, подготовку отчетности и документов, требующих больших временных затрат, выполнение производственных заданий директора, заместителя директора школы, за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника, за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника (премии устанавливаются в размерах сообразности выполненных работ – от 300 руб. до 2000 руб.).

4. Система показателей для премирования учителей и педагогических работников.

4.1. Премирование учителей школы осуществляется с учётом следующих критериев:

- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- наличие опубликованных собственных методических разработок, статей, публикаций;
- публичное и качественное представление своего педагогического опыта в форме открытого урока, мероприятия, презентации,

выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, проведения мастер-классов и пр.;

- профессиональная активность педагога (участие в экспертных комиссиях, предметных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах);
- использование современных образовательных технологий, в профессиональной деятельности;
- эффективное участие в методической научно - экспериментальной работе;
- результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах (очных);
- результативность участия обучающихся в дистанционных олимпиадах и конкурсах разного уровня ;
- результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях, выставках, соревнованиях разного уровня;
- высокий профессионализм, личная результативность участия в профессиональных конкурсах разного уровня;
- интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса в рамках ответственности;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий.

4.2. Основания для премирования преподавателя – организатора ОБЖ:

- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектового режима, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся, соблюдению правил безопасности на дороге, водоемах, общественных местах;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;

4.3. Основаниями для премирования педагога- психолога и социального педагога является:

- результативность коррекционно- развивающей работы с обучающимися;

- своевременное и качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными видами работы данных специалистов;
- активность работников в работе с родителями школьников и педагогами;
- организация и проведение общешкольных родительских собраний, лекториев;
- результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом;
- организация рейдов, посещение семей совместно с работниками КДН, ПДН, классными руководителями;
- активное участие в мероприятиях по социально- психологическому сопровождению учебно- воспитательного процесса (поддержка одарённых детей и детей с низкой мотивацией к учёбе);
- подготовка и ведение документов на детей- инвалидов, детей с ОВЗ, детей - сирот;

5. Премирование отдельных категорий работников.

5.1. Премирование заместителей директора по учебной и воспитательной работе осуществляется с учетом следующих показателей:

- эффективная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в школе, создание условий для повышения профессионального роста учителей;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического и управленческого опыта (открытые уроки, конференции, круглые столы, семинары и т.д.);
- личный вклад по активизации участия учителей школы в городских, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия;
- эффективное участие в реализации программы развития учреждения;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Оперативный контроль выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов школы, его результативность;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов

локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения;

- качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, органы ученического самоуправления);
- высокое качество подготовки и проведения общешкольных мероприятий, а также мероприятий другого уровня, повышающих имидж школы среди учащихся, родителей, общественности;
- высокая результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, с детьми с ОВЗ, активность индивидуальной работы с родителями, учителями;
- результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом
- качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся, сокращению отчисления обучающихся (до достижения ими 15-летнего возраста) из школы;
- эффективность взаимодействия с организациями, структурами, предприятиями города по повышению уровня образовательного процесса в школе, повышению ее имиджа
- качественная работа в оздоровительном лагере;
- качественная подготовка и проведение мероприятий в рамках реализации проекта «Опорная школа»;
- подготовка и публикация информационных материалов для СМИ, сайта школы.

5.2. Основаниями для премирования заведующего хозяйством являются:

- обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовки школы к новому учебному году, работе в зимний период;
- безотказная работа всех систем жизнеобеспечения;
- оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций на системах жизнеобеспечения школы, последствий непредвиденных ситуаций;

- своевременное принятие мер по ремонту оборудования пищеблока и учебных кабинетов;
- своевременное и качественное предоставление отчетности в соответствии со своими должностными обязанностями;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства школы.

5.3. Критериями премирования библиотекаря школы являются:

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- результаты участия в мероприятиях разного уровня;
- планирование комплектования и своевременное пополнение библиотечного фонда;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса;
- проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;

5.4. Основаниями для премирования секретаря-делопроизводителя являются:

- высокое качество ведения документации школы, статистической отчетности;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий.

5.5. Основаниями для премирования работников бухгалтерии являются:

- интенсивность работы, качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, плана финансово-хозяйственной деятельности, плана –графика, подготовку экономических расчетов;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ;
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов;
- качественный учёт и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств;
- большой объём работы с поставщиками, подрядчиками;
- внедрение инновационных технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота.

5.6. Основаниями для премирования технического персонала школы являются:

- качественное проведение генеральных уборок, в том числе после дискотеки и других общешкольных мероприятий;
- высокое качество работы;
- увеличение объема работ;
- качественную работу по подготовке школы к новому учебному году;
- проведение заключительных дезинфекционных обработок помещений школы.

5.7. Основаниями для премирования работников столовой являются

- высокое качество готовой продукции;
- разнообразие меню;
- правильное и своевременное ведение документации (для повара – бригадира);
- соблюдение норм и правил СанПиНа;
- обеспечение условий приёмки и хранения сырья, полуфабрикатов, готовой продукции;
- отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов, жалоб со стороны участников образовательного процесса.

6. Другие условия премирования.

6.1. Единовременное премирование работников может производиться:

- при наступлении знаменательного события или юбилея как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея учреждения, и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет) при наличии экономии фонда оплаты труда;

6.2.. Установление условий премирования, не связанных с результативностью и интенсивностью труда, не допускается.

6.3. Директор школы вправе лишить работника премии в случаях:

- нарушения Устава школы и других нормативных актов деятельности учреждения, трудового законодательства, законодательства в области образования, трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушения требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности, охраны жизни и здоровья обучающихся .
- нарушения финансово- хозяйственной деятельности, необеспечение условий по сохранению имущества;
- наличия травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, внеклассной работы, дежурства;
- нарушения прав и законных интересов обучающихся,
- наличие обоснованных жалоб родителей и сотрудников на конкретного работника;

- наличие нарушений, отмеченных в актах, предписаниях контрольно-надзорных органов, иных нарушений.

6.4. Премирование работников столовой осуществляется за счет внебюджетных средств.

7. Условия выплаты материальной помощи.

7.1. Материальная помощь выплачивается в случаях, предусмотренных законодательством, а также:

- на лечение работника;
- в связи с несчастным случаем в семье сотрудника.

7.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления с приложением соответствующих документов, предусмотренных законодательством, из средств внебюджетного фонда при их наличии.

8. Заключительные положения.

8.1. Выплата одного вида материального поощрения (премия, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

Приложение.

№ п/п	Критерии единовременного премирования	Сумма
Критерии премирования заместителей директора по		
а) учебной работе		
1.	<p>Подготовка и качественное проведение мероприятий в рамках инновационной, методической, научно – экспериментальной работы, как условие повышения профессионального роста педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	<p>до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб. до 4000 руб. до 6000 руб.</p>
2.	<p>Личный вклад в подготовку педагогов для участия в мероприятиях по обобщению и распространению передового педагогического опыта на разных уровнях (открытые уроки, конференции, круглые столы, публикации, семинары и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	<p>до 500 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.</p>

3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	до 2000 руб.
4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий в рамках реализации проекта «Опорная школа».	от 500 руб. до 3000 руб.
5.	Подготовка и публикация информационных материалов для СМИ, сайта школы.	до 500 руб.
6.	Образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения;	до 1500 руб.
7.	Качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет).	до 500 руб.
8.	Интенсивность работы при подготовке и проведении массовых мероприятий с учащимися и иных важных организационных мероприятий, относящихся к учебной работе и связанных с основной деятельностью школы.	до 2500 руб.
9.	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий в рамках программы развития школы и плана работы учреждения, повышающих имидж школы среди учащихся, родителей, общественности: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	до 1200 руб. до 2000 руб. до 2500 руб. до 3500 руб. до 5000 руб..
10.	Публичное и качественное представление своего управленческого опыта в форме мероприятия, презентации, выступления, семинара, круглого стола, проведения мастер-класса и пр. <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный или окружной уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	до 600 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.

11.	<p>Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах (очных).</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	<p>до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб. до 5000 руб.</p>
12.	<p>Результативность участия обучающихся в дистанционных олимпиадах и конкурсах по учебной работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	<p>до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 р.</p>
13.	<p>Большой объем выполненной сверхплановой работы (если за эту работу ранее не была установлена надбавка) для общих нужд школы, требующих ответственности и не связанных с функционалами.</p>	<p>до 3000 руб.</p>
14.	<p>Управленческая активность заместителя директора (участие в экспертных комиссиях, комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах и пр.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	<p>до 500 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.</p>
15.	<p>Высокий профессионализм, личное участие в конкурсах и реализации проектов разного уровня:</p>	<p>от 1000 руб. до 5000 руб.</p>
б) воспитательной работе		
1	<p>Качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (органы ученического самоуправления)</p>	<p>до 500 руб.</p>
2	<p>Высокое качество подготовки и проведения мероприятий в рамках программы развития школы и плана работы учреждения, повышающих имидж школы среди учащихся, родителей, общественности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	<p>до 1200 руб. до 2000 руб. до 2500руб. до 3500 руб. до 5000 руб.</p>
3	<p>Высокая результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, активность индивидуальной работы с родителями, учителями.</p>	<p>до 2000 руб.</p>
4	<p>Результативность сотрудничества и взаимодействия с организациями, структурами, предприятиями города</p>	<p>до 2000 руб.</p>

	по повышению уровня воспитательного процесса в школе, повышению ее имиджа, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов.	
5	Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом	до 1500 руб.
6	Публичное и качественное представление своего управленческого опыта в форме мероприятия, презентации, выступления, семинара, круглого стола, проведения мастер-класса и пр. <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный или окружной уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	до 600 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.
7	Управленческая активность заместителя директора (участие в экспертных комиссиях, предметных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах и пр.). <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	до 500 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.
8	Интенсивность работы при подготовке и проведении массовых мероприятий с учащимися и иных важных организационных мероприятий, относящихся к воспитательной работе и связанных с основной деятельностью школы.	до 2500 руб.
9	Качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий воспитательного характера для нужд города..	до 1500 руб.
	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях, выставках, соревнованиях воспитательного характера: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	до 800 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.
10	Подготовка и публикация информационных материалов для СМИ, сайта школы.	до 500 руб.
11	Качественная подготовка и проведение мероприятий	от 500 руб. до 3000

	в рамках реализации проекта «Опорная школа».	руб.
12	Образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения.	до 1500 руб.
13.	Большой объем выполненной сверхплановой работы (если за эту работу ранее не была установлена надбавка) для общих нужд школы, требующих ответственности и не связанных с функционалами.	до 2000 руб.
14.	Высокий профессионализм, личное участие в конкурсах и реализации проектов разного уровня.	от 1000 руб. до 5000 руб.
Критерии премирования учителей		
1.	Наличие опубликованных собственных методических разработок, статей, публикаций;	до 1500 руб.
2.	Публичное и качественное представление своего педагогического опыта в форме открытого урока, мероприятия, презентации, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, проведения мастер-классов и пр.: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный или окружной уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	до 500 руб. до 1000 руб. до 1500 руб. до 2500 руб.
3.	Профессиональная активность педагога (участие в экспертных комиссиях, предметных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах и пр.): <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	до 500 руб. до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.
4.	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах (очных) по предмету: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	от 200 руб. до 2000 руб. в зависимости от уровня и вклада учителя (за каждого призера)
5.	Результативность участия обучающихся в дистанционных олимпиадах и конкурсах разного уровня по предмету: <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	от 100 руб. до 1500 руб. в зависимости от уровня и вклада

		учителя (за каждого призера)
6	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях, выставках, соревнованиях разного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень • международный уровень 	от 80 руб. до 800 руб. в зависимости от уровня и вклада учителя (за каждого призера)
7.	Использование современных образовательных технологий в профессиональной деятельности.	до 1500 руб.
8..	Эффективное участие в методической, инновационной, научно - экспериментальной работе..	до 800 руб.
9.	Отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса в рамках ответственности	до 700 руб.
10.	Качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий по предложению администрации школы.	до 1500 руб.
11.	Высокий профессионализм, личная результативность участия в профессиональных конкурсах разного уровня;	от 1000 руб. до 5000 руб.
Критерии премирования преподавателя – организатора ОБЖ		
1.	Высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;	до 2000 руб.
2..	Высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектового режима, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся, соблюдению правил безопасности на дороге, водоемах, общественных местах;	до 1500руб.
3.	Результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;	до 1500 руб.
4.	Высокие результаты организации и проведения учебных сборов в масштабе города (по требованию вышестоящих организаций).	до 2000 руб.
Критерии премирования педагога- психолога и социального педагога		

1.	:Результативность коррекционно- развивающей работы с обучающимися.	до 1000 руб..(по результатам диагностических работ)
2,	Своевременное и качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными видами работы данных специалистов.	до 800 руб.
3	Активность работников, в том числе просветительская работа, в работе с родителями школьников и педагогами, привлечение к работе сторонних специалистов.	до 1500 руб.
4	. Подготовка и ведение необходимых документов на детей- инвалидов, детей с ОВЗ, детей – сирот	до 8000 руб.
5	Результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов	до 1000 руб.
6.	Снижение количества учащихся, стоящих на всех видах учета по сравнению с предыдущим периодом.	до 1000 руб.(по итогам года)
7.	Организация рейдов, посещение семей совместно с работниками КДН, ПДН, классными руководителями;	до 600 руб.
8.	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (поддержка одарённых детей и детей с низкой мотивацией к учёбе; проведение различного рода тестирований).	до 2000 руб.
Критерии премирования библиотекаря		
1..	Высокая читательская активность обучающихся (охват библиотекой – не менее 90%);	до 800 руб.
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	до 800 руб.
3.	Результаты участия в мероприятиях разного уровня;	от 500 руб. до 2000 руб.
4.	Организация сетевого взаимодействия с библиотеками других учреждений образования и культуры.	до 1000 руб.
5.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса.	от 500 руб. до 1500 руб..
6.	Проявление личной инициативы и ответственности в выполнении работы, порученной администрацией школы.	до 1500 руб.

Критерии премирования заведующего хозяйством.		
1.	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства школы.	до 1500 руб.
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда.	до 2000 руб.
3.	Высокое качество организации ремонтных работ, подготовки школы к новому учебному году, работе в зимний период, высокое качество ремонта тепловых сетей.	до 3000 руб.
4.	Обеспечение нормативных санитарно- гигиенических условий в помещениях школы, отсутствие жалоб участников образовательного процесса.	до 1000 руб.
5.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций на системах жизнеобеспечения школы, последствий непредвиденных ситуаций.	до 3000 руб.
6.	Своевременное принятие мер по ремонту оборудования пищеблока и учебных кабинетов.	до 1000 руб.
7.	Безотказная работа всех систем жизнеобеспечения.	до 2000 руб.
Критерии премирования работников бухгалтерии .		
1.	Интенсивность работы, качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, плана финансово- хозяйственной деятельности, плана –графика, экономических расчетов.	до 2000 руб.
2.	Внедрение инновационных технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота.	до 1500 руб.
3.	Качественное выполнение работ особой важности и срочности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ.	до 5000 руб.
4.	Улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника.	до 1500 руб.

5.	Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов, жалоб со стороны работников школы.	до 2000 руб.
6.	Качественный учёт и контроль поступления и расходования бюджетных, внебюджетных и целевых средств.	до 1500 руб.
7.	Большой объём работы с поставщиками, подрядчиками.	до 1500 руб.
8.	Высокое качество ведения финансовой документации школы.	до 1000 руб.
Критерии премирования технического персонала		
1.	Качественное проведение генеральных уборок, в том числе после дискотеки и других общешкольных мероприятий	до 600 руб.
2.	Высокое качество работы, отсутствие замечаний от участников образовательного процесса.	до 800 руб.
3.	Увеличение объема работ в связи с конкретными ситуациями.	до 1000 руб.
4.	Качественную работу по подготовке школы к новому учебному году.	до 2000 руб.
5.	Проведение заключительных дезинфекционных обработок помещений школы.	до 1000 руб.
Критерии премирования работников столовой		
1.	Высокое качество и разнообразие готовой продукции, удовлетворенность меню участников образовательного процесса.	до 1000 руб.
2.	Правильное и своевременное ведение документации (для повара – бригадира);	до 500 руб.
3.	Соблюдение норм и правил СанПиН содержания помещений столовой, выхода готовых блюд.	до 1000 руб.
4.	Обеспечение условий приёмки, хранения, правильного нормативного расходования сырья, полуфабрикатов, готовой продукции;	до 800 руб.
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов, жалоб со стороны участников образовательного процесса.	до 1500 руб.