



СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего совета

 /О.Кислицына/
«11» января 2021 г.



 Л.А.Гуриева
«11» января 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

 /Л.В.Тотоева/
«11» января 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления надбавок в виде стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №28

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления надбавок в виде стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №28 (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 28 имени Героя Советского Союза Гагиева Александра Максимовича (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

-Трудовой кодекс Российской Федерации;

-Федеральный Закон РФ от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Постановление администрации местного самоуправления от 29 июня 2020 г. № 516 "Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа".

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления надбавок в виде стимулирующих выплат работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет 10,55 процентов средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, когда экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда).

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Школы и включает в себя:

– надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

– надбавки за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (дополнительный объем работы, выходящей за рамки должностных обязанностей)

– премии.

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату

труда работников Школы, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Школы.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Школы по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Школы (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Школы на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

Надбавки за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (дополнительный объем работы, выходящей за рамки должностных обязанностей) устанавливаются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и экономии фонда заработной платы.

В целях поощрения работников Школы за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных Школы от приносящей доход деятельности.

2. Порядок определения размера надбавки и расчет стимулирующих выплат.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Школы на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Школы на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Школы) за соответствующий период.

Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2 000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

Надбавка за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (дополнительный объем работы, выходящей за рамки должностных обязанностей) устанавливаются и утверждаются руководителем Школы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и экономии фонда заработной платы, а именно:

- координатор ЕГЭ, ГИА – 2000 (две тысячи) - 3000 (три тысячи) рублей;
- администрирование системы «Дневник.ру» - 2000 (две тысячи) - 3000 (три тысячи) рублей;
- ответственный за питание и учет детей по микрорайону - 2000 (две тысячи) - 3000 (три тысячи) рублей;
- ответственный за охрану труда – 1000 (одна тысяча) рублей;
- ответственным за внедрение проектов «Система классного вожатства», «Педагогические классы» - 1100 (одна тысяча сто) рублей;
- за работу на сайте bas.gov.ru - 2000 (две тысячи) - 3000 (две тысячи) рублей;
- за ведение школьного сайта – 1000 (две тысячи) рублей;
- ответственный за пожарную безопасность – 1000 (одна тысяча) рублей.

В пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных Школы от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Школы за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие).

При премировании работников учитываются:

- 1) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- 2) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
- 3) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
- 4) проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

3. Порядок установления надбавок в виде стимулирующих выплат.

3.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы, для установления надбавки в виде стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Школы.

3.2. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.3. Работник Школы, претендующий на установление надбавок в виде стимулирующих выплат (далее - претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

3.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент - учитель, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, главный бухгалтер, воспитатель группы продленного дня, педагог - библиотекарь, педагог-психолог - **35** баллов; претендент - педагог - организатор, педагог дополнительного образования, вожатый, секретарь – **30** баллов. Претендентам, не набравшим указанное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

3.5. Экспертная комиссия, утвержденная приказом руководителя, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

3.6. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет оценочный лист претендента в баллах и утверждает его на своем заседании.

3.7. Претендент на получение надбавки в виде стимулирующих выплат с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.8. Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении надбавок в виде стимулирующих выплат из

стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Школы.

3.9. Управляющий совет заслушивает доклад руководителя Школы, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает сводный оценочный лист.

3.10. Основанием для установления надбавок в виде стимулирующих выплат работникам Школы является приказ руководителя образовательного учреждения.

4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы

4.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам

Критерии	Показатели	Измерители (Индикаторы) показателей	Макс. кол-во баллов
1. Качество общего образования	1.1 Качество освоения учебных программ	Кол – во учащихся, получивших 4 и 5 Для учителей 1-х классов учитывать результаты итоговых к/р за 4 класс. - По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% - 5 баллов; 40%-59% - 4 балла; 25%-39% - 3 балла; - По предметам второй категории сложности (литература, литературное чтение, история, природоведение, география, биология, право, обществознание, родной язык): 70%-100% - 5 баллов; 60%-69% - 4 балла; 55%-59% - 3 балла; 50%-54% - 2 балла - По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология, ИКТ, ОБЖ): 90%-100% - 4 балла; 80%-89% - 3 балла; 70%-79% - 2 балла; 60%-69% - 1 балл За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл	5 б
	1.2 Соответствие внутренней оценки внешней (ЕГЭ, ГИА мониторинг)	Кол-во учащихся, подтвердивших соответствие внешней оценки внутренней отметке: 80-100% - 3б Ниже 80% - 0б	3 б
	1.3 Результаты итоговой аттестации, ВПР, ГИА, ЕГЭ.	- Результаты, ВПР, ОГЭ не ниже 33% -1б - результаты ВПР, ОГЭ на уровне или выше муниципального - 2б - 100% обучающихся перешагнули порог по предмету по результатам ЕГЭ – 2б	5 б

	- средний балл по предмету по результатам ЕГЭ на уровне или выше муниципального – 3б	
1.4. Количество учащихся, имеющих академическую неуспеваемость	Снижение – 1б отсутствие – 2б	2 б
1.5. Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и других творческих мероприятий	Отсутствие призеров – 0б. Наличие призеров разного уровня: муниципальный: от 1 до 3чел.– 2б.; 4 ч и более - 3б; региональный: от 1 до 3чел.– 4б.; 4ч. и более -5б.	6 б
1.6. Организация дополнительных занятий с обучающимися. Подготовка к итоговой аттестации	наличие систематических занятий в течение года - 2 балла разовые занятия – 1 балл	2 б
	Количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к конкурсам, олимпиадам, кружковые занятия, консультации по предмету и др.): -1 -2 -более 2	1 б 2 б 4 б
1.7. Сохранение контингента отличников по сравнению с предыдущим периодом	100% - 2 балла 50% - 1 балл ниже 50% - 0 б	2 б
1.8. Результативное участие в предметных методических объединениях, педагогических советах (обобщение собственного опыта, проведение открытых уроков)	школьный – 1б; муниципальный уровень - 2б; (баллы разных групп данного показателя возможно сложить)	3 б
1.9 Результативное, зафиксированное участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и.д.	школьный – 1б; муниципальный уровень – заочное – 1б., очное - 2б; региональный, российский уровни – заочное – 2б., очное - 2б; (баллы разных групп данного показателя возможно сложить)	5 б
2. Профессионально-личностное совершенствование	2.1. Развитие педагогического творчества: 2.1.1. конкурсы профессионального мастерства Результативное, зафиксированное участие в профессиональных конкурсах разного уровня: муниципальный: заочное участие – 1 балл; очное – 1 балл; победа заочная– 2 балла; очная – 2 балла; региональный; заочное участие – 1 балл; очное – 1 балл; победа заочная– 3 балла; очная – 3 балла; федеральный:	4 б

		заочное участие – 1 балл; очное – 1 балл; победа заочная – 4 балла; очная – 4 балла;	
	2.1.2. выставки, конференции	Результативное, зафиксированное участие в научно-практических конференциях, выставках: Муниципальных – 1 балл; Региональный – 2б; Федеральных – 3б.	3 б
	2.2. Наличие авторских публикаций	В СМИ – 1б, в профессиональных педагогических изданиях – 1б;	2 б
3. Учебно-. воспитательная работа	3.1. Работа с родителями	Вовлечение родителей в образовательную, внеурочную, воспитательную и социальную деятельность: эпизодически – 1б; систематически – 2б.	2 б
	3.2. Организация и проведение мероприятий (по предмету), семинаров	школьный уровень – 1б; муниципальный уровень – 2б; региональный – 3б. (баллы разных групп данного показателя возможно сложить)	6б
	3.3. Организация работы в 1-х классах		2 б
	3.4. Сохранение здоровья обучающихся	Наличие происшествие и травм во время проведения занятий, нарушения охраны труда – 0 б; Отсутствие – 1б.	1 б
		Жалобы родителей на неправомерные действия педагога – 0 б; Отсутствие жалоб – 2 б.	2 б
4. Общественная активность	4.1. Активное участие в общественной работе (выборы, социальные проекты, митинги, соревнования) 4.2 Ведение протоколов заседаний органов управления школой	Факт участия – 2б Факт ведения – 2б	4 б
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Качественное ведение документации. 5.2. Отсутствие больничных листов в трудовой деятельности 5.3. Ведение электронного журнала АИС «Дневник.ру»	Отсутствие замечаний – 1 балл Факт отсутствия – 1 балла факт ведения – 2 балла	4 б

6.Методическая работа.	6.1. Участие в сетевых формах взаимодействия. (Вебинар, сообщество) 6.2. участие в реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО 6.3. Использование нового поколения учебных материалов (цифровые образовательные ресурсы) 6.4. Наличие личного сайта или странички педагога (раскрывающий личный инновационный опыт) 6.5. Руководитель ШМО	Факт участия - 16 16 16 16 56	96
6.1. Учитель работал в отчетный период в составе:	- эксперта по проверке работ - конкурсного или олимпиадного жюри - руководителем ППЭ, членом ГЭК - организатором в аудитории в ППЭ - организатором вне аудитории в ППЭ - начальником пришкольного лагеря	26 16 16 16 16	76
6.2. Повышение уровня профессионального мастерства	- Учитель прошел курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за отчетный период) - учитель прошел подготовку для работы на ЕГЭ Сопровождение обучающихся, реализующих индивидуальный учебный план. Проверка пробных экзаменационных работ учащихся по ОГЭ и ЕГЭ, проверка итогового сочинения 11 кл.	16 16 26 26	26 26 26
6.3. Учителю за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения	- участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий - качественное дежурство по школе - класс – призер внутришкольных воспитательных мероприятий	16 16 16	36

7. Результативность коммуникативной деятельности учителя	7.1. Владение сетью интернет, использование электронной почты, чата, интернет-конференций в учебной деятельности.	Количество школьников, участвующих в телекоммуникационных учебных проектах /общее количество обучающихся у учителя/	1,0 - 0.8-4 б 0.79- 0.6-3 б 0.59- 0.4-2 б 0.39- 0.2-1 б Менее 0.2-0 б
8. Работа с детьми группы риска	8.1. Организация внеурочно/ каникулярной занятости детей «группы риска» 8.2. Организация профилактической работы с привлечением специалистов	Стабилизация ситуации -1 балл 100%- 3 балла 90%- 2 балла 80%- 1 балл	3 б

4.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

№	Критерии	Показатели	Макс. балл
1.	Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	6
		1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.)	6
		1.3. Эффективное использование автоматизированной системы оценки качества подготовки обучающихся по курируемым предметам.	5
		1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	3
		1.5. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к новой форме итоговой аттестации в 9 классе	3
		1.6. Качественные результаты итоговой аттестации учащихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся – на «4» и «5»)	6
		1.7. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	3
		1.8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления)	3

		1.9. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	3
		1.10. Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения	3
		1.11. Эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников)	5
		1.12. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в курируемых классах	5
		1.13. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	5
		1.14. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	5
		1.15. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся (фактический охват не менее 10 %)	3
		1.16. Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов)	3
		1.17. Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 25 %)	3
2.	Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-исследовательской работе	2.1. Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	3
		2.2. За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	3
		2.3. Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	3
3.	Использование информационно-коммуникативных технологий	3.1. Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы («Дневник.ру», «Хронограф» и др.)	3
		3.2. Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов	3
4.	Управленческая деятельность, работа с кадрами	4.1. Высокий уровень организации аттестации педагогов школы.	3
		4.2. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление	3

	отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др.)	
	4.3. Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	3
	4.4. Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	3
	4.5. За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	3
	Итого баллов	100

4.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат главному бухгалтеру.

№	Критерии	Макс. балл
1.	Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	10
2.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	10
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	10
4.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	10
5.	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	10
6.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	15
7.	Своевременная организация работ по исполнению ФХД в рамках выделенных средств на 100%; не менее 90%	15 10
8.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
9.	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
	Итого баллов:	100

4.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу - библиотекарю

№	Критерии	Макс. балл
1.	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности)	10
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок.	10
3.	Система проведения читательских конференций на актуальные темы.	10
4.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	10

5.	Выполнение плана подписки на периодическую печать на 100%	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5
	Итого баллов:	50

4.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателям ГПД

№	Критерии	Макс. балл
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	5
2.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	5
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	10
4.	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	10
5.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	10
6.	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5
	Итого баллов:	50

4.6. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-психологу.

№	Критерии	Макс. балл
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	10
2.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	10
3.	Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики	10
4.	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися.	10
5.	Формирование психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования	10
	Итого баллов:	50

4.7. Критерии для расчета стимулирующих выплат вожатым.

№	Критерии	Макс. балл
1.	Эффективное руководство и организация работы детских общественных организаций.	10
2.	Эффективная организация работы детского самоуправления	10
3.	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время	10
4.	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	10
5.	Качественная организация общешкольных социально значимых проектов и акций	10
	Итого баллов:	50

4.8. Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю учебной части.

№	Критерии	Макс. балл
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	15
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	15
3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
5.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	10
Итого баллов:		60

5. Лишение работника надбавок в виде стимулирующих выплат.

5.1. Работник не может претендовать на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) в случае:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованной письменной жалобы;
- нарушения установленных сроков предоставления отчетной документации и запрашиваемой вышестоящими органами информации.

5.2. Работнику, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя в случае:

-ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;

- получения дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- невыполнения должностных инструкций;
- наличия обоснованных письменных жалоб.

6. Порядок и срок действия положения.

6.1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Школы и утверждается приказом директора.

6.2. Утвержденное положение действует в течение финансового года