

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Люкская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Люкская средняя школа»)

Принято общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 3
от 22 августа 2024 года

Утверждаю.
Директор Р.Г. Касаткина
Приказ № 100- ОД
от 22 августа 2024 года

Положение
о стимулирующих выплатах работникам
МБОУ «Люкская средняя школа»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики, утверждённого постановлением Правительства Удмуртской Республики от «15» июля 2013 года № 315, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Балезинский район», утверждённого постановлением Администрации МО «Балезинский район» от 26 ноября 2014 года № 1898, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Балезинский район», утверждённого постановлением Администрации МО «Балезинский район» от 03 декабря 2018 года № 1462, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Балезинский район», утверждённого постановлением Администрации МО «Балезинский район» от 28 октября 2019 года №1318, Положения об оплате труда работников МБОУ «Люкская средняя школа» от 22 августа 2024 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", постановлением Правительству Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики", и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

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 МБОУ «Люкская средняя школа», 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.

1.5. Положение распространяется на всех работников учреждения (на администрацию, педагогических работников, административно-хозяйственный персонал), 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 из числа работников образовательной организации 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 педагогических работников.

2.1. Стимулирующие надбавки для педагогических работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет 20 % фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. 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.

2.3. Гарантированные стимулирующие выплаты устанавливаются (п. 25, 32-34 «Положение об оплате труда работников МБОУ «Люкская средняя школа»):

1) при наличии квалификационной категории педагогическим работникам надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

2) при наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим звание «Почётного работника общего образования РФ» - 10% должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим ведомственные награды и знаки отличия – 5 % должностного оклада, ставки заработной платы.

3) при наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

2.4. В основе определения размера стимулирующей надбавки - критерии и показатели качества и результативности труда работников школы **по основной должности** за учебный год (*Приложение 1*). Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно, по итогам четверти, полугодия, года при наличии экономии фонда оплаты труда.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то

выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.6. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты, высокое качество выполняемых работ, за расширение функциональных обязанностей могут устанавливаться в фиксированных денежных суммах или процентном отношении по представлению Комиссии школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. *(Приложение 2)*.

2.7. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям *(Приложение 3)*

- за достижение высоких результатов деятельности;
- за выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- за ответственное отношение к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- праздничные даты календаря (Новый год, 23 февраля, 8 марта, 12 июня, 4 ноября), профессиональный праздник (День учителя), юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении);
- за повышение квалификации по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, на высоте и других необходимых для организации деятельности школы (при условии предоставления договора и чека об оплате)

2.8. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

3. Организация деятельности Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением совета трудового коллектива, которое утверждается 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, общим собранием трудового коллектива, 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 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;
- 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 стимулирующей части фонда оплаты труда:

- результаты самооценки своей профессиональной деятельности за год, в соответствии с критериями и показателями (*Приложение 1*), до 5 сентября;
- за высокие результаты, высокое качество выполняемых работ, за расширение функциональных обязанностей за месяц, в соответствии с критериями и показателями (*Приложение 2*), до 5 числа каждого месяца.

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, проверяет правильность заполнения оценочных листов каждого работника и составляет итоговый оценочный лист с указанием стимулирующих выплат 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.

4.6. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, до 15 числа каждого месяца оформляется протокол об установлении размера стимулирующих выплат работникам школы.

4.7. На основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы директор школы до 20 числа каждого месяца 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 премиальные выплаты по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно (*Приложение 1*).

5.2. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета, первичной профсоюзной организации, Комиссии по рас-

пределению стимулирующих выплат не чаще одного раза в год.

6. Порядок уменьшения или снятия стимулирующих выплат.

6.1. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены на основании приказа директора с учетом мнения профсоюзного комитета школы и Совета 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.

Критерии оценки качества работы заместителей директора образовательного учреждения

Критерии оценки качества работы заместителей директора по УВР, ВР

№ п/п	Основные показатели	Максимальный балл
1.	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	5
2.	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	5
3.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученности в сравнении с предыдущим периодом	5
4.	Разработка системы учета индивидуальных достижений учащихся	4
5.	Посещение уроков, школьных мероприятий	5
6.	Организация работы со слабоуспевающими детьми	5
7.	Обеспечение эффективного участия учащихся во всероссийских, республиканских, районных, школьных олимпиадах, конкурсах, смотрах	5
8.	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на всероссийских, областных, городских мероприятиях	5
9.	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	5
10.	За инициирование к участию в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение и реализацию новых учебных программ, учебных пособий	5
11.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий	5
12.	Высокое качество подготовки и организация школьных дел.	3
13.	Курирование классов (организация учебного процесса, посещаемость учащимися уроков, мероприятий школы)	5
14.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий, норм и правил охраны труда	3
15.	Организация предпрофильного и профильного обучения	3
16.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, родительский комитет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3
17.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей	3
18.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, обобщение и распространение передового педагогического опыта	5
19.	Пополнение (обновление) школьного сайта новыми материалами (новости, объявления, ЛНА, необходимая информация)	5
20.	Административное дежурство по школе	5
21.	Публикации	3
22.	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей.	3
23.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.)	5

24.	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5
25.	Разработка локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения.	5(за каждый)
26.	Заполнение мониторинга по деятельности образовательной организации.	10
	Максимальный балл	120

Критерии оценки качества работы заместителя директора по безопасности

Основные показатели	Оценка (в баллах)
1. Качественное взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности	10
2. Разработка плана гражданской обороны	10
3. Качественное проведение учений по гражданской обороне в соответствии с требованиями охраны труда	10
4. Качественное обучение школьников и работников школы по вопросам безопасности жизнедеятельности.	10
5. Оформление стендов по безопасности жизнедеятельности детей и сотрудников.	5 (за каждый)
6. Подготовка информации по безопасности жизнедеятельности детей и родителей для сайта и социальных сетей.	5
7. Административное дежурство по школе	5
8. Публикации	5
9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.)	10
10. Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5
11. Разработка локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения.	5 (за каждый)
12. Заполнение мониторинга по деятельности образовательной организации.	5
13. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей	5 (за каждый)
Максимальный балл	120

Кол-во баллов	100 и выше	90-99	80-89	70-79	60-69	50-59
%	100	90	80	70	60	50

Критерии оценки качества работы педагогических работников

Основные показатели	Оценка (в баллах)
1. Формирование функциональной грамотности (предметных компетенции) Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	
1.1 Результаты учебной деятельности - Успеваемость 100%	3
1.2. Качество знаний по предмету: выше 50% - (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия) выше 60% - (литература, история, география, биология, обществознание, ОБЗР, информатика) выше 85% - (остальные предметы)	3 3 3
1.3. Результаты ЕГЭ и ГИА(при условии участия более 50% учащихся): - качество знаний 50 – 70 % - качество знаний 71 – 100 %	2 4
1.4. Подтверждение медалистами высокого качества обучения при сдаче экзаменов итоговой аттестации в форме ЕГЭ , ГИА.	5
1.5. Участие учащихся в школьном этапе олимпиад, соревнований призеры победители	1 2
1.6. Участие учащихся в районном этапе олимпиад, соревнований призеры победители	3 4
1.7. Участие учащихся на региональном этапе олимпиад, соревнований призеры победители	4 5
1.8. Участие в школьной НПК (учитывается каждая работа) районной НПК региональной НПК	1 2 3
1.9. Победа в школьной НПК (лауреаты, с рекомендацией на район) на районной НПК - 1 место 2 место 3 место на региональный НПК	1 3 2 1 5
1.10. Участие в интеллектуальных играх	0,5
1.11. Победа в интеллектуальных играх: 1 место 2 место 3 место	3 2 1
1.12. Образцовое ведение установленной документации, подготовка и сдача отчетов	3
1.13. Своевременное заполнение электронного журнала	2
1.14. Участие в разработке проектов, локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения	3
1.15. Выполнение плана самообразования	3
2. Методическая и опытно- экспериментальная работа	
2.1. Проведение открытого урока, мастер-класса, семинара, творческих мастерских Школьный уровень Районный уровень Региональный уровень	1 3 5
2.2. Проведение открытого внеклассного мероприятия по предмету	

Школьный уровень	2
Районный уровень	4
Региональный уровень	5
2.3. Выступление на педагогическом совете .	1
2.4. Выступление на педагогической конференции (семинаре) в школе, оформление материалов и содержание выступления на высоком уровне.	2
2.5. Выступление на районной конференции, (семинаре) размещение тезисов выступления в сборнике материалов конференции (на сайте ОО)	4
2.6. Публикации статей в профессиональных изданиях (газеты, журналы, сборники, конференций и др.)	5
2.7. Создание странички учителя на сайте и ее систематическое обновление и пополнение	3
2.8. Участие в районном конкурсе «Учитель года».	3
Победа в любой номинации конкурса.	5
2.9. Участие в конкурсе методических разработок.	3
Победа в конкурсе.	5
2.10. Разработка и реализация собственного проекта	
- в рамках образовательной организации,	4
- на районном уровне.	5
2.11. Эффективное использование инновационных педагогических технологий (по итогам анализа уроков)	3
3. Качество работы по развитию учебного кабинета	
3.2. Победа в школьном смотре кабинетов (1раз в год) :	
1 место	3
2 место	2
3 место	1
3.3. Пополнение и сохранение материально – технической базы кабинета	До 5
3.4. Пополнение и обновление методических пособий.	До 5
3.5. Выполнение плана развития кабинета	5
4. Качество работы классного руководителя	
4.1. Наличие и целенаправленное развитие:	
- страницы класса в социальных сетях,	1
- классного уголка,	1
- портфолио класса.	1
4.2. Успешность выступления класса на районных мероприятиях	
1 место	3
2 место	2
3 место	1
4.3. Успешность выступления класса на региональных мероприятиях	
1 место	5
2 место	4
3 место	3
4.4. Организация горячего питания учащихся класса.	
Охват горячим питанием -50%-80%	1
81%-100%	3
4.5. Организация летней оздоровительной кампании.	
- Начальник ЛДОЛ	5
- Сотрудник ЛДОЛ, сводного отряда	3
4.7. Организация класса общешкольного дела, мероприятия.	1
(за каждое мероприятие).	
4.8. Успешность участия класса в общешкольных делах, мероприятиях	
(за каждое мероприятие).	
1 место	5
2 место	4
3 место	3
4.9. Активность самоуправления класса. (по справке педагога – организатора)	1

4.10. Качество организации дежурства класса по школе (средний балл за все дежурства (по четвертям, по полугодию)).	1
4.11. Включение 90% учащихся в коллективные общественно-полезные дела, направленные на развитие гражданской позиции и ответственности (субботники, акции).	2
4.12. Систематическая и результативная работа с детьми «группы риска», снижение количества таких детей в классе (по итогам года).	2
4.13. Активность родителей в жизни класса, участие их в жизни детского коллектива (по четвертям).	1
4.14. Активность родителей в поддержке образовательных инициатив ОУ.	3
4.15. Посещение родителями родительских собраний	100%-90% 75%-80%
4.16. Выполнение разовых (административных) общественных поручений, не связанных с должностными обязанностями.	2
4.18. Высокая культура работы и общения с учащимися и родителями.	2
4.19. Качественное обучение, организация, участие в мероприятиях для школьников по вопросам безопасности жизнедеятельности.	1
Максимальный балл	180

Кол-во баллов	180 и выше	150-179	100-149	50-99
%	20	15	10	5

Приложение 2

Размеры стимулирующих выплат работникам

№ п/п	Должность	Стимулирующие выплаты, % от должностного оклада	Стимулирующие выплаты в руб.	Примечание
1	Уборщик производственных и служебных помещений, вахтер, гардеробщик, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный работник			
1.1	- за работу на пришкольном участке	До 150%		По факту
1.2	- за расширение зоны обслуживания	До 150%		По факту
1.3	- за дополнительную работу при проведении открытых мероприятий, ремонтных работ	До 150%		По факту
1.4.	за качественную уборку закрепленных территорий и работу без конфликтных ситуаций	До 100%		Отсутствие замечаний
2	Водитель			
2.1	- за хозяйственные и ремонтные работы, проводимые в школе,		2000	По факту
2.2	- за разрывной характер работы (водители)	До 80		Отсутствие замечаний
2.3	- за техническое и санитарное состояние автобуса	До 100		Отсутствие замечаний
2.4	- за уборку в гараже	До 50		Отсутствие замечаний

2.5	- за безопасность детей в транспорте	До 100		Отсутствие замечаний
2.6	- за расширение зоны обслуживания	До 100		По факту
2.7	- за работу на пришкольном участке		1000	По факту
3	Заведующий хозяйством			
3.1	- за разъездной характер работы	20		По факту
3.2	- за проведение инвентаризации	До 40	До 3000	По факту
3.3	- за качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПиН, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	До 50		Отсутствие замечаний
3.4	- за работу на пришкольном участке		2000	По факту
3.5	- за работу с Поставщиками продуктов	До 50		Отсутствие замечаний
3.6	- за сбор денег по питанию	До 100		Отсутствие замечаний
3.7	- за работу по заполнению табеля питания по всем категориям	До 50		Отсутствие замечаний
3.8	- за использование электронного документаоборота	До 50		Отсутствие замечаний
4	Педагогические работники			
4.1	- за заведование пришкольным участком		До 4000	По факту
4.2	- за благоустройство пришкольной территории	До 25		По факту
4.3	- за ведение опытной работы на пришкольной участке	До 25		По факту
4.4	- за руководство профсоюзной организацией	3%		Отсутствие замечаний
4.5	- за руководство пришкольным лагерем		4000	Отсутствие замечаний
4.6	- за качественную организацию работы в пришкольном лагере/ в сводном отряде	До 20	500 руб/день	Отсутствие замечаний
4.7	- за эстетическое оформление внутренних помещений школы		До 2000	По факту
4.8	- за выполнение функций делопроизводителя	До 50		Отсутствие замечаний
4.9	- за организацию внеурочной деятельности (по утвержденному плану);		До 1000	По факту
4.10	- за выполнение функций системного администратора и сопровождение официального сайта школы		2000	Отсутствие замечаний
4.11	за выполнение функций системного администратора и сопровождение электронного журнала		2000	Отсутствие замечаний
4.12	за выполнение функций системного администратора и сопровождение		2000	Отсутствие замечаний

	журнала образования	дополнительного			
4.13	за	выполнение функций		7000	Отсутствие замечаний
4.14	- за	заведование школьным музеем		3000	Отсутствие замечаний
4.15	- за	подготовку победителя предметной олимпиады, научно-практической конференции (очно/дистанционно)	Район – Регион – РФ –	2500/1500 5000/4000 10000/9000	По факту
4.16	- за	подготовку призера предметной олимпиады, научно-практической конференции (очно/дистанционно)	Район – Регион – РФ –	2000/1000 4000/2000 5000/4500	По факту
4.17	- за	подготовку победителя конкурсов, спортивных мероприятий (очно/дистанционно)	Район – Регион – РФ –	2000/1500 4000/2000 8000/4000	По факту
4.18	- за	подготовку призера конкурсов, спортивных мероприятий (очно/дистанционно)	Район – Регион – РФ –	1500/1000 3000/2500 6000/5000	По факту
4.19	- за	организацию выездной внеурочной деятельности	Район – Регион – РФ –	500 1000 5000	По факту
4.20	- за	высокие результаты ЕГЭ: выше 70 баллов - математика, иностранный язык, физика, химия, информатика; выше 80 баллов - русский язык, литература, история, география, биология, обществознание; 100 баллов по всем предметам(за каждого)		3000 3000 10000	
4.21	- за	обслуживание компьютеров	До 20		По факту
4.22	- за	наставничество		500 (за одного)	Отсутствие замечаний
4.23	- за	организацию индивидуальной работы с обучающимися (без часов дополнительной оплаты)	До 20 %		По факту
4.24	- за	организацию и качественное проведение общешкольного мероприятия		1000	По факту
4.25	- за	звание «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник в сфере общего образования РФ»		До 1800 руб	
4.26	- за	организацию внеклассной спортивно-массовой работы в школе	До 60 %		По факту
4.27	- за	выпуск автобусов в рейс		3500	Отсутствие замечаний
4.28	- за	заполнение путевых листов		1000	Отсутствие замечаний
4.29	- за	ответственность по использованию горюче-смазочных жидкостей		1500	Отсутствие замечаний
4.30	- за	руководство Центром «Точка роста»		2000	Отсутствие замечаний

4.31	- за ответственность за документацию по многодетным семьям		2000	Отсутствие замечаний
4.32	- за выполнение разовых (административных) общественных поручений, не связанных с должностными обязанностями.		До 1000	По факту
5	Советник по воспитательной работе при директоре			
5.1	Деятельностное участие в разработке и проведении общешкольных коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок	До 50		Отсутствие замечаний
5.2	Вовлеченность школьников в проекты и мероприятия РДДМ, Орлята России, волонтерское движение	До 50		Отсутствие замечаний
5.3	Оформление кабинетов, коридоров, стендов по воспитательной тематике. Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	До 50		Отсутствие замечаний
5.4	Содействие активам классов в прохождении обучения	До 50		Отсутствие замечаний
5.5	Размещение на информационных ресурсах школы (сайт, социальные сети и т.д.) материалов по деятельности советника	До 50		По факту

Приложение 3

Размеры премиальных выплат работникам

- 1) за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ - до 6000 руб.
- 2) единовременные премии – до 3000 руб.
 - за достижение высоких результатов деятельности;
 - за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
 - за проявление творческой инициативы, самостоятельности;
 - за ответственное отношение к должностным обязанностям;
 - за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - за праздничные даты календаря (Новый год, 23 февраля, 8 марта, 12 июня, 4 ноября), профессиональный праздник (День учителя), юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении);
 - за повышение квалификации по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, на высоте и другие необходимые для организации рабочего процесса в организации (при условии предоставления договора и чека об оплате)

3) по итогам работы за месяц, квартал, год:

Объем работы	месяц	полугодие	учебный год
От 1 ставки	До 3000 руб.	До 6000 руб.	До 10000 руб.