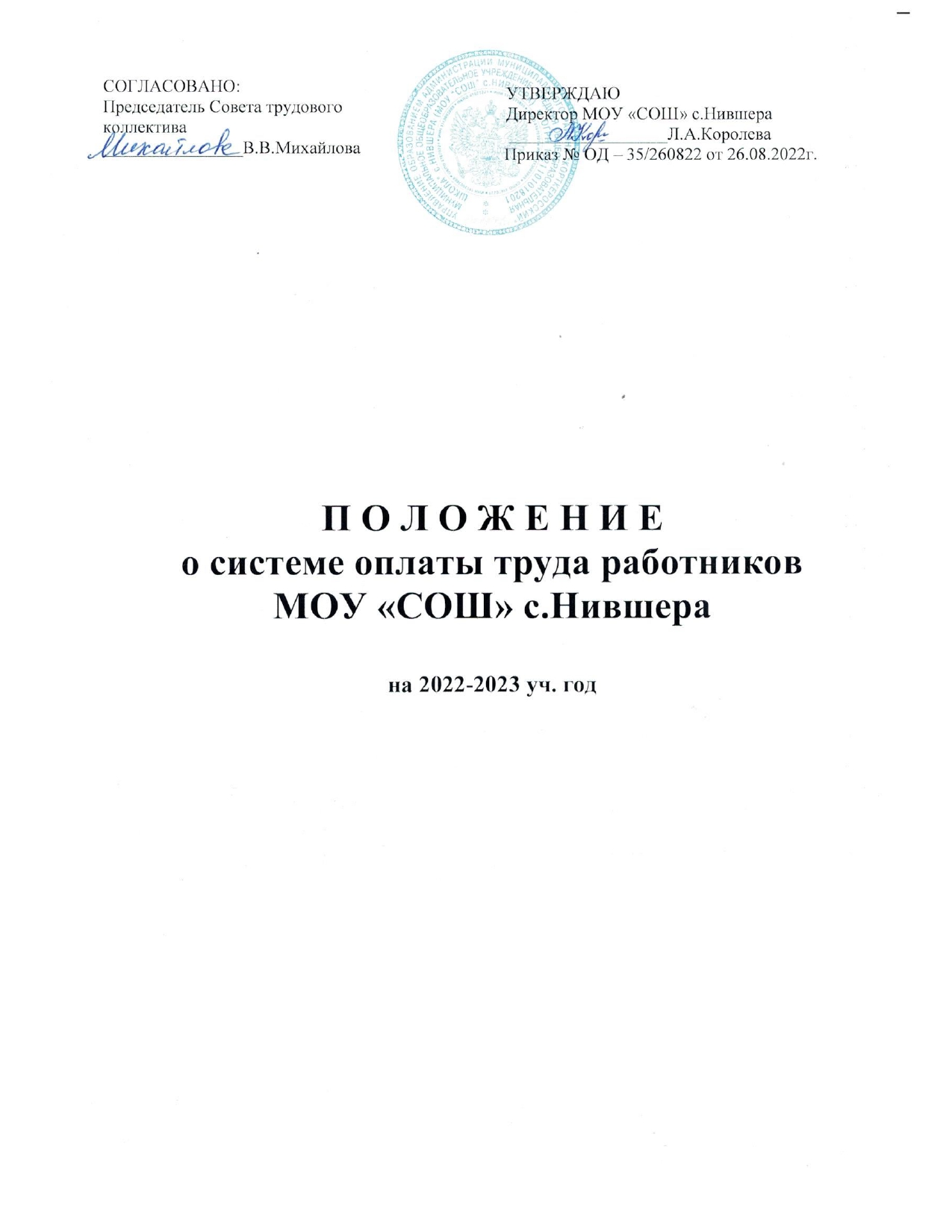
****

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Михайлова

Директор МОУ «СОШ» с.Нившера

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Королева

Приказ № ОД – 35/260822 от 26.08.2022г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о системе оплаты труда работников МОУ «СОШ» с.Нившера**

**на 2022-2023 уч. год**

**1.Общие положения**

**1.**Настоящее Положение разработано на основании Постановления администрации муниципального района «Корткеросский» от 29 июня 2018 г. № 616 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Корткеросский» и определяет систему оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Нившера (далее – Организации).

Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2018 г.

**2.**Система оплаты труда включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Организации;

- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)работников Организации;

- выплаты компенсационного характера работникам Организации;

- выплаты стимулирующего характера работникам Организации;

- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Организации;

- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Организации;

- порядок формирования планового фонда оплаты труда организации.

**3.**Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

**4.** Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Организации, утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

**5.**Фонд оплаты труда Организации утверждается главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с законодательством.

В случае повышения заработной платы работникам Организации главный распорядитель бюджетных средств увеличивает фонд оплаты труда в сроки и в размерах, установленные Постановлением Правительства Республики Коми.

**6.**Должностные оклады (ставки заработной платы)педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

**7.**Размер оклада, определяемый в соответствии с 9-10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования: шеф-повар, водитель.

**2.Размеры повышения должностных окладов:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов  (ставок заработной платы) работников | Размер доплат  в процентах к  должностному  окладу (ставке  заработной платы) |
| 1. | За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с пунктом 4 решения Совета МО «Корткеросский» от 16 декабря 2004 года № 4 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Корткеросского района») | 25 |
| 2. | Педагогическим работникам за наличие:  первой квалификационной категории  высшей квалификационной категории | 20  40 |
| 3. | Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья | 10 |

Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) произво-дится при:

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттеста-ционной комиссией.

В случае, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

**3.Выплаты компенсационного характера:**

Выплатами компенсационного характера являются:

1.Доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2.Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности;

4.Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

5.Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

6.Доплаты молодым специалистам Организаций;

7.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**3.1.**Работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов  (ставок заработной платы) работников | Размер доплат  в процентах к  должностному  окладу (ставке  заработной платы) |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное  время (в период с 22 часов до 6 часов утра); | Не менее 35%  часовой тарифной  ставки (должност-  ного оклада) |
| 2. | На работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по  результатам специальной оценки условий труда) в соответствии  с ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке  условий труда» | Не менее 4% |

**3.2.**Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов  (ставок заработной платы) работников | Размер доплат  в процентах к  должностному  окладу (ставке  заработной платы) |
| 1. | Педагогическим работникам образовательных организаций за  классное руководство (руководство группой)  (доплата за классное руководство устанавливается исходя из  численности обучающихся по состоянию на 1 сентября) | от 10% до 30% |
| 2. | Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата  устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки); | до 10 % |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и  учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-  инвалидов. за рецензирование письменных работ в электронном  виде  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной  нагрузки) | до 15% |
| 4. | За обслуживание вычислительной техники учителю  информатики, на которого возложено обслуживание  вычислительной техники, за каждый работающий компьютер  при условии отсутствия в штатном расписании должности  лаборанта, техника, инженера по вычислительной технике; | до 2% |
| 5. | Педагогическим работникам образовательных организаций,  реализующих образовательные программы за заведование  учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-  конультативными пунктами, интернатами при школе  (доплата за заведование производится при условии отсутствия  в штатном расписании соответствующей должности  структурного подразделения; доплата за заведование учебными  мастерскими производится каждому работнику в зависимости от  количества мастерских | до 10% |
| 6. | Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами  (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ); | до 10% |
| 7. | За руководство районными, школьными методическими  объединениями | до 15% |
| 8. | Педагогическим работникам за заведование вечерним, заочным отделениями  (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения , выполняющего функциональные обязанности по руководству вечерним, заочным отделениями) | до 15% |
| 9. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к  образовательной организации и обратно, в том числе  исполняющим функции ассистента (помощника) для  обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | до 10% |
| 10. | Водителям автотранспортных средств за техническое  обслуживание автотранспортных средств  (доплата производится при условии отсутствия в штате  Организации должности механика) | до 30% |
| 11. | Педагогическим работникам организаций образования за  заведование музеями, тренажерными залами, за руководство  центром воспитательной работы по месту жительства, за  руководство клубами и объединениями патриотической и  спортивной направленности | до 20% |

**3.3**.Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

**3.4.**Другие доплаты:

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания учебы на работу в Организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категории молодых специалистов | Размер доплат  в процентах к  должностному  окладу (ставке  заработной платы) |
| 1 | 2 |
| Молодым специалистам |  |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем  профессиональном образовании и прибывшим на работу в  Организации, расположенные в сельских населенных пунктах | 30% |

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебы.

**3.5.** Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных [постановлением](consultantplus://offline/ref=8332DF18A99E78BDF28711C864A749FFBBDD356866F9EFA9EAD94A15D4E30EB1FDk7ZEG) Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

1. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

**2.** Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

**3.6.** Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

**4.Выплаты стимулирующего характера.**

**Выплаты стимулирующего характера** направляются прежде всего на стимулирование работников образования, стремящихся к достижению высоких результатов в своей деятельности и на доведение заработной платы до уровня МРОТ.

Повышение оплаты труда для каждого работника будет индивидуальным.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавки за качество выполняемых работ;

- надбавки за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

**Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы** работникам Организаций устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Размер надбавок  в процентах к  должностному  окладу (ставке  заработной платы) |
| 1. | Руководитель (директор, начальник, заведующий) | до 200% |
| 2. | Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) Организации, главный бухгалтер | до 180% |
| 3 | Другие работники | до 150% |

Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование работ | Размер надбавок  в процентах к  должностному  окладу (ставке  заработной платы) |
| 1. | Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно | до 30% |
| 2. | Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | до 15% |
| 3. | Педагогическим работникам образовательных организаций за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья).  Надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки. | до 10% |
| 4. | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии | до 20% |
| 5. | Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих) за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного) | до 10% |
| 6. | Учителям и преподавателям коми языка (родного/  государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций.  Надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки. | до 10% |
| 7. | Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования за реализацию дополнительных проектов  (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов( | до 10% |
| 8. | Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации | согласно Приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда |

Работникам Организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за **качество выполняемых работ**

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень оснований | Размер надбавок  в процентах к  должностному  окладу (ставке  заработной платы) |
| 1. | Работникам за наличие ведомственных наград  (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации) | до 5% |
| 2. | Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы | до 30% |
| 3. | Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания.  По вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания. | 5% |

За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие **единовременные** выплаты:

- за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

Учителям, выпускники которых получили по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата).

Размер выплаты определяется организациями образования самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиады школьников устанавливаются в следующих размерах:

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя и призера.

Размер выплаты определяется организациями образования самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

В организациях образования **надбавки за выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| свыше 1 года | 5% |
| от 5 до 10 лет | 10% |
| от 10 до 15 лет | 15% |
| свыше 15 лет | 20% |

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающих в Организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Организации устанавливаются приказом руководителя Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Организации устанавливаются приказами Управления образования администрации муниципального района «Корткеросский».

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказами Управления образования администрации муниципального района «Корткеросский» с учетом соблюдения коэффициента кратности.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Организации устанавливаются приказом руководителя Организации с учетом соблюдения значений коэффициента кратности.

**5.Порядок формирования планового фонда оплаты труда Организаций**

Плановый фонд оплаты труда Организации включает:

фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);

фонд выплат компенсационного характера;

фонд выплат стимулирующего характера;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При формировании фонда стимулирующих выплат Организации объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Организации определяется исходя из фактической потребности.

Приложение № 1

к Положению «О системе

оплаты труда в МОУ «СОШ» с. Нившера

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, принятым по согласованию с выборным СТК.

**Выплаты стимулирующего характера** направляются прежде всего на стимулирование работников образования, стремящихся к достижению высоких результатов в своей деятельности и на доведение заработной платы до уровня МРОТ.

Повышение оплаты труда для каждого работника будет индивидуальным.

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

При оценке труда (при распределении выплат стимулирующего характера) в учреждении учитываются следующие показатели (критерии оценки качества):

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции; проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;

- успешное выполнение плановых показателей;

- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;

- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;

- подготовка призеров по предметным олимпиадам, участников конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований (районные, городские);

Методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образова-тельном процессе;

- эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;

- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового опыта в образовательный процесс;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ОУ, требований охраны труда и техники безопасности.

**Установление надбавок и премий.**

Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ. Надбавки могут производиться одновременно по нескольким основаниям.

Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению.

Надбавки могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

Премирование сотрудников производится по итогам работы за учебный год.

Премии не ограничиваются предельными размерами и выплачиваются на основании приказа по учреждению.

Премии и надбавки начисляются за фактически отработанное время. Премии и надбавки директору учреждения выплачиваются на основании приказа Управления образованием.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается приказом директора школы в соответствии с его должностными обязанностями.

**Порядок установления выплат стимулирующего характера.**

Единовременные выплаты по итогам прошедшего учебного года в срок до 1 декабря текущего года

за подготовку выпускников общеобразовательных учреждений, сдавших ЕГЭ

на 100%  **3000 руб;**

за подготовку выпускников общеобразовательных учреждений, получивших за ЕГЭ

от 80 до 100 баллов **2500 руб;**

за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников **2500 руб;**

за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников

и призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников **3200 руб;**

за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников **5300 руб.**

Педагогам за очное участие в различных районных и республиканских профессиональных конкурсах  **победитель – до 30% призер – до 20%**

За подготовку призеров и победителей в районных интеллектуальных

конкурсах  **до 10%;**

За призовое место в конкурсе проектов и программ, получение

грантов, издание печатной продукции по обмену опытом **до 10%;**

Педагогам за привлечение учащихся в исследовательскую проектную

деятельность, чьи учащиеся заняли призовые места на районном и республиканском уровне в зависимости от места до **10%; 7%;**

Педагогам за качественную организацию предметной декады: **до 15 %:**

качественное оформление общешкольного стенда;

оформление и предоставление в школу методической разработки проведенного нестандартного урока;

проведение итогового общешкольного мероприятия. Педагогам за обобщение и распространение собственного педагогического опыта на кустовом, муниципальном и региональном уровне: (мастер-классы, открытые уроки, семинары, конференции, круглые столы и т.п.) **до 5%, 10%, 15%;**

Педагогам за внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе,

демонстрация их перед коллективом  **до 5%;**

Педагогам за подготовку призёров - учащихся в районных предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях

1 место – **10%**

2 место **- 7 %**

3 место - **5 %**

За организацию и сопровождение сайта школы **до 10%**

За ведение ГИС ЭО **до 30%**

За ведение документации по ГО и ЧС, по ОТ **до**  **5%;**

Начальнику ДОЛ за своевременную подготовку документов и сдачу отчетов без замечаний **до 10%;**

**Социальному педагогу**

за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; за своевременность сдачи отчетов;

за ведение документации и сдачу отчётов по льготному питанию  **до 20%;**

**Обслуживающему персоналу** за участие в ремонтных работах (выполнение лакокрасочных работ) **до 20%;**

Обслуживающему персоналу **до 10 %:**

за качественную уборку (мытье плафонов осветительных приборов, обметание пыли) при отсутствии замечаний со стороны администрации

за высокое качество дежурства на посту

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; Уборщицам за стирку штор и тюля на убираемых ими помещениях;

Шеф- повару за ведение документации **до 30%;**

Повару за напряженность труда **до 30%** **Гардеробщице до 15%**

за подачу звонков и сигнала тревоги,

за оказание помощи на других участках работы в случае производственной необходимости и

качественное обслуживание, недопущение нахождения в гардеробной посторонних лиц, включая работников школы.

**Сторожам**

За проверку работы АПС, температурного режима, проверку работы теплоузла, освещения, водопровода и канализации.

Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины

за качественную охрану территории школы и школьного двора **до 10%** **Контрольному механику**

за ведение документации и ответственность за выпуск автобуса в рейс  **2500 р.**

**Завхозу:**

За организацию и поддержание соответствующих условий для осуществления образовательного процесса требованиям САнПиН, пожарной и электробезопасности;

-за организацию и руководство по подготовке школы к новому учебному году и высокое качество ремонтных работ;

- ведение документации; контроль за работой обслуживающего персонала;

- качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества; **до 30%;**

**Секретарю-машинистке:**

За качественное, правильное и своевременное ведение документации по делопроизводству

За своевременную регистрацию и отправку документов

За ведение кадровой документации,

За вредные условия при работе с компьютером,

За подготовку документов в ПФ, ведение воинского учёта, заполнение больничных листов; подготовку документов к тарификации; оформление трудовых книжек;

Напряженный труд при подготовке больших объемов документации **до 60%;**

**Рабочему**

За проявление инициативы и своевременное устранение неполадок, поломок, своевременное и качественное проведение ремонтных работ **до 10%**

**Дворнику**

За своевременный укос травы не менее 2 раз за сезон

За уход за цветами на клумбе

За качественную уборку дорожек, посыпание дорожки песком во время гололёда,

за оказание помощи на других участках работы в случае производственной необходимости **до 10%**

**Зам.директора по УР:**

- за своевременность и полноту выполнения плана внутришкольного контроля;

- за организацию работы по распространению инновационного опыта;

- за своевременность прохождения учителями аттестации и курсовой переподготовки;

- за качество, полноту и своевременность исполнения сроков отчетной документации;

- за качество проверки классных журналов и обязательный контроль за выявленными нарушениями, за качественную организацию работы по внедрению ФГОС

За качественное и своевременное оформление электронных сведений

- за высокий уровень организации работы и оформления документов по подготовке и проведению итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- за качественную организацию работы педсоветов, деятельности методических объединений;

- качество составления рабочих учебных программ и контроль за их выполнением;

- соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования;

**до 180%**

**Зам.директора по ВР:**

- за качественное выполнение общешкольного плана воспитательной работы;

полноту, качество и своевременность исполнения сроков отчетной документации;

- за организацию работы по распространению опыта воспитательной работы;

- за качественную организацию работы органов школьного самоуправления;

За организацию детских объединений по ступеням обучения

За качественное проведение общешкольных воспитательных мероприятий

- за внедрение воспитательной системы в школе , работу по программам «Одаренные дети», «Здоровье», «Семья» и т.п.  **до 180 %**

**Главному бухгалтеру:**

- за напряженность, сложность и интенсивность выполняемой работы;

- отсутствие кредиторской задолженности на конец отчетного периода;

- за своевременное и качественное составление сметы;

- качество и своевременность исполнения сроков финансовой документации и отчетности **до 180%**

**Педагогу – организатору**

За активизацию деятельности органов ученического самоуправления

создание и руководство работой детской организации

высокая результативность по итогам участия в районных и республиканских смотрах, конкурсах, фестивалях и т.п.

высокий уровень подготовки, организации и проведения общешкольных мероприятий, за организацию работы по ПДД и ОДД. **до 50%**

**Библиотекарю до 50%**

за качественное проведение мероприятий по вовлечению детей к чтению, пропаганде чтения как формы культурного досуга

сохранность учебников, книжного фонда,

организацию мероприятий по пополнению книжного фонда, оформление тематических выставок

за участие в общешкольных и районных мероприятиях

создание и организацию работы актива библиотеки,

качественное ведение документации; своевременная инвентаризация книжного фонда;

за своевременное обеспечение учащихся учебниками

за участие в профессиональных конкурсах разного уровня

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются как в процентном отношении, так и в конкретных суммах.