

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.И.Юркова»
с.Сиваковка Хорольского муниципального округа Приморского края**

П Р И К А З

с. Сиваковка

30 июня 2023 года

№ 274

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза
И.И.Юркова» с.Сиваковка Хорольского муниципального округа Приморского
края, по виду экономической деятельности «Образование»**

В соответствии с постановлением администрации Хорольского муниципального округа от 4 февраля 2022 г. № 111 «О создании муниципальных бюджетных учреждений Хорольского муниципального округа путем изменения типа существующих муниципальных казенных учреждений, действующих на дату принятия настоящего постановления», руководствуясь постановлением администрации Хорольского муниципального района Приморского края от 26 ноября 2010 г. №476 «Об утверждении Порядка принятия решений о создании, реорганизации, ликвидации муниципальных учреждений Хорольского муниципального района, изменения их типа, а также утверждения уставов муниципальных учреждений Хорольского муниципального района и внесения в них изменений и признании утратившим силу постановления администрации Хорольского муниципального района от 19 января 2010 г. №08 «Об утверждении Порядка подготовки предложений о создании автономных учреждений путем изменения типа существующих муниципальных учреждений Хорольского муниципального района» (с изменениями от 12 декабря 2018 г. №828), на основании Устава Хорольского муниципального округа Приморского края администрация Хорольского муниципального округа и во исполнение постановления администрации Хорольского муниципального округа от 01.07.2022 № 904 «Об утверждении устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.И.Юркова» с.Сиваковка Хорольского муниципального округа Приморского края» и приведение в соответствие законодательством

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.И.Юркова» с.Сиваковка Хорольского муниципального округа Приморского края с учетом мнения представительного органа работников (далее- Положение об оплате труда работников МБОУ школа с.Сиваковка) в новой редакции.

2. Провести организационно-штатные мероприятия, связанные с принятием положения об оплате труда работников учреждений, с соблюдением трудового законодательства.

3. Признать утратившими силу с 30 июня 2023 г. положение от 22 июня 2021 года №155 «Об оплате труда работников МКОУ школа с.Сиваковка» (с изменениями от 29 декабря 2017 года, от 29 декабря 2018 года; от 30 октября 2019 года).

4. Клименко Викторю Викторовну, секретаря учебной части, назначить ответственной за оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками МБОУ школа с.Сиваковка.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы:



Е.П. Домненко



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.И.Юркова»
с.Сиваковка Хорольского муниципального округа Приморского края,
по виду экономической деятельности «Образование»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.И.Юркова с.Сиваковка Хорольского муниципального округа Приморского края, по виду экономической деятельности «Образование» (далее-Положение об оплате труда работников МБОУ школа с.Сиваковка) разработано в соответствии с постановлением администрации Хорольского муниципального округа от 27 апреля 2021 года №303 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, подведомственных управлению образования администрации Хорольского муниципального округа».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников МБОУ школа с.Сиваковка, по видам экономической деятельности «Образование»;

-порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ школа с.Сиваковка за счет средств краевого бюджета (субвенций), средств бюджета округа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МБОУ школа с.Сиваковка (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБОУ школа с.Сиваковка, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки, установленной в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением базовых окладов (должностных окладов) в таких же размерах, как и работники, имеющие специальную подготовку. Условия достаточности практического опыта, а так же критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемой в учреждении.

1.7. Заработная плата работника МБОУ школа с.Сиваковка предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в МБОУ школа с.Сиваковка устанавливаются

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.9. Размеры окладов работников МБОУ школа с.Сиваковка, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с указами Президента Российской Федерации и решением Думы Хорольского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников МБОУ школа с.Сиваковка включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников МБОУ школа с.Сиваковка устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в МБОУ школа с.Сиваковка;

- перечня видов стимулирующих выплат в МБОУ школа с.Сиваковка;

- Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения коллективного собрания МБОУ школа с.Сиваковка.

2.1.3. МБОУ школа с.Сиваковка в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников МБОУ школа с.Сиваковка устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение №1).

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, получающих заработную плату из средств бюджета Хорольского муниципального округа, установленным по ПКГ, устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.1.1. К окладам работников, получающих заработную плату из средств бюджета Хорольского муниципального округа, установленных по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 5%;

- от 5 до 10 лет – 10%;

- от 10 до 15 лет – 20%;

- свыше 15 лет - не более 20% за весь период работы.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается:

- по МБОУ школа с.Сиваковка:

по основной должности работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности, начальнику структурного подразделения (главному бухгалтеру), за работу в данной должности, независимо от ведомственной подчиненности;

2.3.2. К окладам педагогических работников, а так же других работников получающих заработную плату из средств краевого бюджета Приморского края (субвенций) установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент:

2.3.2.1. за квалификационную категорию.

2.3.2.2. за специфику работы в учреждениях:

-за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения;

-за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения;

-за реализацию образовательной программы по индивидуальному плану.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов, указанных в пункте 2.3.2, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений и не могут быть ниже следующих значений:

по I квалификационной категории -11%;

по высшей квалификационной категории – 16%;

за специфику работы в учреждениях – 0,05.

2.3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum_{пкг} K_{пкг},$$

где:

P_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

$\sum_{пкг} K_{пкг}$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.5. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.4. Заработная плата работников МБОУ школа с.Сиваковка состоит из:

-оклада;

-компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат;

-иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.5. Оклады и выплаты компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.6. Размеры окладов, ставок заработной платы работникам МБОУ школа с.Сиваковка устанавливаются руководителем учреждения.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размера, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения коллективными договорами, правилами внутреннего распорядка, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБОУ школа с.Сиваковка показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в МБОУ школа с.Сиваковка определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя) если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

3.4. Применение повышающих коэффициентов при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, за специфику работы в классах, (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников МБОУ школа с.Сиваковка и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа, утвержденными администрацией Хорольского муниципального округа.

4.2. Работникам МБОУ школа с.Сиваковка в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального округа, могут быть установлены компенсационные выплаты:

4.2.1. К окладу (окладу с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) за совмещении профессий (должностей);
- б) за расширение зоны обслуживания;
- в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами и т.п.);
- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу в ночное время;
- ж) за сверхурочную работу.

4.2.4. Работникам МБОУ школа с.Сиваковка, место работы которых находится в сельском населенном пункте.

4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4. Компенсационная выплата работникам МБОУ школа с.Сиваковка, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ, выплата).

Размер выплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленному пропорционально отработанному времени. Размер выплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Работникам МБОУ школа с.Сиваковка, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

4.5. Компенсационные выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.6. К компенсационным выплатам, указанным в пп. «г» п.4.2.3., относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью МБОУ школа с.Сиваковка по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6.1. Учителям и другим педагогическим работникам МБОУ школа с.Сиваковка производится ежемесячная денежная выплата денежного вознаграждения за классное руководство:

4.6.1.1. За счет средств бюджета Приморского края (субвенций) - в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, с наполняемостью 14 человек и более в размере 2200 рублей.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится по фактическому числу обучающихся.

4.6.1.2. За счет средств федерального бюджета (иные межбюджетные трансферты) в размере 5000,00 рублей.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, а так же в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а так же

реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

4.6.1.3. Выплаты, указанные в подпунктах 4.6.1.1. и 4.6.1.2, назначаются при условии осуществления работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 г. №480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

4.6.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей:

1-4 классы – 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада;

по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада.

В классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих доплат.

4.6.3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в размере не более 500 рублей.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.8. Компенсационные выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.9. Работникам МБОУ школа с.Сиваковка, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата за работу в указанной местности, в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

Педагогическим работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата, в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям, в том числе педагогам с учетом учебной нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

4.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

районный коэффициент - 20 процентов месячного заработка;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

4.11. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБОУ школа с.Сиваковка показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ школа с.Сиваковка устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа Приморского края, утвержденными администрацией Хорольского муниципального округа в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

5.3. В целях поощрения работников МБОУ школа с.Сиваковка за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – для работников, получающих заработную плату за счет субвенций, поступающих из бюджета Приморского края.
- выплаты за интенсивность (Приложение №2);
- выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы (Приложение №3);
- премии по итогам работы (Приложение №4).

5.3.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет - для работников, получающих заработную плату за счет субвенций, поступающих из бюджета Приморского края, относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы исходя из данных, указанных в таблице (таблица №1).

Таблица №1

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в процентах
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

5.3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МБОУ школа с.Сиваковка.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам МБОУ школа с.Сиваковка за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, в том

числе высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальным нормативным актом МБОУ школа с.Сиваковка, трудовым договором.

5.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом МБОУ школа с.Сиваковка.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.3.5. Премии по итогам работы (далее - премии) в МБОУ школа с.Сиваковка могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом МБОУ школа с.Сиваковка.

Размер премии по итогам работы устанавливается как в абсолютных размерах, так и в процентах, и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников МБОУ школа с.Сиваковка при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя МБОУ школа с.Сиваковка и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников МБОУ школа с.Сиваковка и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБОУ школа с.Сиваковка премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
- в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя МБОУ школа с.Сиваковка в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений МБОУ школа с.Сиваковка, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях МБОУ школа с.Сиваковка, по представлению руководителей структурных подразделений.

5.5. По решению комиссии по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, размер стимулирующих выплат, снижается или стимулирующие выплаты, могут не выплачиваться, если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, ему могут не устанавливаться до снятия взыскания.

5.6. Оценку эффективности деятельности работника МБОУ школа с.Сиваковка осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе учреждения;
- лидер трудового коллектива;
- заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующий хозяйством учреждения;
- представители работников МБОУ школа с.Сиваковка.

Общий состав комиссии по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам МБОУ школа с.Сиваковка - не менее 5 человек.

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является руководитель МБОУ школа с.Сиваковка.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель МБОУ школа с.Сиваковка утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.8. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель МБОУ школа с.Сиваковка может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, кроме выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ школа с.Сиваковка формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Доля средств предназначенных на оплату труда в учреждениях перераспределяется так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а так же в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Штатное расписание МБОУ школа с.Сиваковка утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Приморского края (субвенций) и бюджета Хорольского муниципального округа, поступающих в установленном порядке.

VII. Оказание материальной помощи работникам МБОУ школа с.Сиваковка

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам МБОУ школа с.Сиваковка может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ школа с.Сиваковка на основании письменного заявления работника.

7.3. Сроки рассмотрения заявления, условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МБОУ школа с.Сиваковка, с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

7.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VIII. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

8.1. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров производится в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального округа.

IX. Заключительные положения

9.1. МБОУ школа с.Сиваковка принимает Положение по оплате труда работников МБОУ школа с.Сиваковка, руководствуясь Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, подведомственных управлению образования администрации Хорольского муниципального округа от 27 апреля 2021 года постановление №303, по согласованию с трудовым коллективом.

9.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутривидового категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутривидового категорирования – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9.3. Руководитель МБОУ школа с.Сиваковка:

9.3.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

9.3.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющую эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

9.3.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

9.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников МБОУ школа с.Сиваковка.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза
И.И.Юркова» с.Сиваковка Хорольского
муниципального округа Приморского края
по виду экономической деятельности
«Образование»
Приказ от 30 июня 2023 года № 274

РАЗМЕРЫ

базовых окладов по квалификационным группам в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.И.Юркова» с.Сиваковка Хорольского муниципального округа Приморского края по виду экономической деятельности "Образование"

№	Должности служащих (профессий рабочих)	Размер окладов (руб)
1	Директор	26294,00
2	Начальник структурного подразделения (главный бухгалтер)	21035,00
3	Заместитель директора по учебной работе	10517,5
4	Заместитель директора по воспитательной работе	10517,5
5	Заведующая хозяйством	6752,00
6	Учитель	16242,00
7	Секретарь учебной части	7700,00
8	Водитель автобуса	6573,00
9	Уборщик служебных помещений	5141,00
10	Сторож	5141,00
11	Повар	5698,00
12	Рабочий по текущему ремонту школы	5908,00
13	Кухонный рабочий (Рабочий на кухне)	5142,00
14	Педагог дополнительного образования	12748,00
15	Педагог-библиотекарь	14977,00

ВЫПЛАТЫ за интенсивность работы (расширение зоны обслуживания)

№	Дополнительные обязанности	Размер выплат
1.	Исполнение обязанностей заместителя директора школы по учебной работе	До 100%
2.	Исполнение обязанностей заместителя директора школы по воспитательной работе	До 100%
3.	Организация методической деятельности педагогов в рамках ФГОС НОО (планирование, контроль, руководство, коррекция работы педагогов)	До 40%
4.	Руководство районным методическим объединением учителей	До 15%
5.	Организация и ведение внеурочной спортивной работы в школе	До 20%
6.	Организация работы по ГО, ОТ, ПБ с составлением актов	До 30%
7.	Организация и ведение дошкольной группы (6 часов в неделю: 3 дня по 2 часа)	До 60%
8.	Обслуживание и содержание в рабочем состоянии компьютерной, копировальной, коммуникационной техники в школе.	До 50%
9.	Обработка материалов для школьного сайта	До 30%
10.	Организация работы школьного музея	До 20%
11.	Внедрение, содержание в рабочем состоянии и ежедневная корректировка электронных журналов школы	До 30%
12.	Руководство школьным методическим объединением учителей (по итогам декады и (или) по представлению заместителя директора школы)	До 20%
13.	Организация работы на пришкольном участке (обеспечение сельхозтехникой, семенным материалом, рассадой)	До 70%
14.	Организация и ведение библиотечного фонда	до 100%
15.	Исполнение обязанностей заместителя директора школы по административно-хозяйственной работе	До 100%
16.	Исполнение обязанностей заместителя директора школы	до 100%

ВЫПЛАТЫ
за качество выполняемых работ и высокие результаты

Должность	Критерии		Критерии выплат за высокие результаты выполняемых работ	
Учитель	Критерии выплат за качество выполняемых работ 1. Обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. 2. Использование разнообразных приемов, методов и средств обучения (открытые уроки на уровне ОУ). 3. Обеспечение уровня подготовки обучающихся, соответствующему требованиям государственного образовательного стандарта. 4. Участие в деятельности районных методических объединений и других формах методической работы (открытые уроки на районном уровне, участие в методическом фестивале, трансляция педагогического опыта).	до 55%	Критерии выплат за высокие результаты выполняемых работ	до 175%
		до 10%	1. Высокие результаты ГИА -ЕГЭ (средний балл равен или выше показателя по району) – по итогам года	До 10%
		до 5%	2. Высокие результаты ГИА-ОГЭ (средний балл равен или выше показателя по району)- по итогам года	До 10%
			3. Качественный результат по ГИА (доля учащихся, сдавших экзамен на «4» и «5»)	До 10%
		до 5%	4. Качество знаний учащихся по предметам (по итогам года): 4.1. Начальная школа -от 70%-100%	До 10%
			4.2. Предметы основной и средней школы- от 50%-100% 4.3. Физкультура, технология, ОБЖ, Искусство, МХК от 90%-100%	
	4. Участие в деятельности районных методических объединений и других формах методической работы (открытые уроки на районном уровне, участие в методическом фестивале, трансляция педагогического опыта).	До 10%	5. Доля выпускников, освоивших программу в рамках ФГОС	10%
			5.1. по результатам комплексной итоговой работы- -на базовом уровне 100%	5%
			-90-100%	10%
			-на повышенном уровне по результатам комплексной итоговой работы -50%	5%
			-40-50%	До 10%
			5.2. Доля учащихся, справившихся с заданиями ВПР 80-100%	До 10%
	5. Исполнительская дисциплина	До 5%	6. Результат участия во Всероссийской олимпиаде школьников Призовое место: Муниципальный уровень	10%

			Региональный уровень Всероссийский уровень Участие:	15% 35% 5%
	6. Организация и проведение лагерной смены	До 10%	7. Результаты участия в творческих конкурсах Призовое место: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень Участие:	10% 15% 35% 5%
	7. Работа с учащимися, требующими особого внимания	До 10%	8. Результаты участия в конкурсах научно-исследовательской и проектной направленности Призовое место: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень Участие:	10% 15% 35% 5%
			9. Результаты участия в конкурсах спортивной направленности Призовое место: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень Участие:	10% 15% 35% 5%
			10. Создание условий для творческой деятельности в дистанционном формате (систематически в течение года) - по итогам года	10%
			ИТОГО	230%
Педагог дополнительного образования	Критерии выплат за качество выполняемых работ	До 50%	Критерии выплат за высокие результаты выполняемых работ	50%
	1. Формирование состава участников кружка, секции, студии и др. и сохранение количества участников в течение срока обучения	До 10%	- участие в мероприятиях районного уровня; Призовое место	До 5% До 10%
	2. Участие в разработке и реализации образовательных программ	До 5%	- участие в мероприятиях краевого уровня	До 15%
	3. Составление и выполнение планов и программ занятий	До 5%	- наличие призеров мероприятий краевого уровня;	До 15%
	4. Развитие творческих способностей	До 10%	- участие в мероприятиях выше краевого уровня;	До 35%

учащихся						
5.Оказание консультативной помощи родителям и педагогическим работникам	До 5%	До 5%	2.Организация и проведение педагогом дополнительного образования открытых мероприятий;		До 10%	
6.Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности	До 5%	До 5%	3.Создание условий для участия в дистанционном режиме		5%	
7.Участие в деятельности методических объединений	До 10%	До 10%				
Секретарь учебной части			ИТОГО%		100%	
Критерии выплат за качество выполняемых работ	До 100%		Критерии выплаты за высокие результаты выполняемых работ		До 50 %	
1.Ведение делопроизводства (в том числе в электронном виде)	До 10%	До 10%	1.Создание электронного банка данных по школе		До 10%	
2.Использование компьютерных программ, предназначенных для сбора, обработки и предоставления информации	До 10%	До 10%	2. Положительные результаты проверок		До 10%	
3.Ведение электронного и бумажного документооборота (справки, протоколы, информации)	До 15%	До 15%	3.Ведение в электронном виде регистрационной картотеки архива.		До 15%	
4.Оперативность и исполнительская дисциплина	До 15%	До 15%	4. Успешная работа с другими организациями (пенсионный фонд, военкомат, прокуратура, РОВД, ПДН, ЦРБ и др.)		До 15%	
5.Интенсивность выполняемой работы	До 50%	До 50%				
Обслуживающий персонал			ИТОГО%		150 %	
Критерии выплат за качество выполняемых работ	200%		Критерии выплаты за высокие результаты выполняемых работ		до 200%	
1.Качественное проведение генеральных и текущих уборок в помещениях и на территории	до 25%	до 25%	1.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН		до 100%	
2Проведение ремонтных работ в школе в каникулярный период в течение года(текущий) Летний ремонт	150%	150%	2 .Отсутствие замечаний (предписаний) со стороны контролирурующих органов		До 100%	
3.Исполнительская дисциплина	До 25%	До 25%				

		ИТОГО	
Водитель школьного автобуса	Критерии выплат за качество выполняемых работ	100%	Критерии выплат за высокие результаты выполняемых работ
	1. Проведение ремонтных работ	30%	1. Содержание транспортного средства в образцовом порядке
	2. Исполнительская дисциплина	20%	2. Отсутствие ДТП на служебном и личном транспорте
	3. Интенсивность выполняемой работы	50%	3. Отсутствие гаражных условий
			ИТОГО
			До 200%
			400%
			100%
			20%
			50%
			30%

Выплаты премии по итогам года

1. Критерии премирования педагогических работников

- 1.1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения от 500 до 3000 руб.
- 1.2. Подготовка победителей, призеров олимпиад, соревнований, лауреатов конкурсов, конференций различного уровня от 500 до 5000 руб.
- 1.3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, применение современных методов обучения, педагогических технологий, ИКТ, способствующих повышению качества образовательного процесса от 500 до 2000 руб.
- 1.4. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся от 500 до 1500 руб.
- 1.5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества от 500 до 2000 руб.
- 1.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическую деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни от 500 до 3000 руб.
- 1.7. Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) от 500 до 2000 руб.
- 1.8. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности от 500 до 5000 руб.
- 1.9. Активное использование в учебном процессе информационных технологий обучения от 500 до 2000 руб.
- 1.10. Систематическая деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних от 500 до 1500 руб.
- 1.11. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям от 500 до 3000 руб.
- 1.12. Активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, в общественной жизни школы от 500 до 3000 руб.
- 1.13. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием от 500 до 3000 руб.
- 1.14. Эффективная работа учителей выпускных классов школы от 500 до 1500 руб.
- 1.15. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный классный» и др.) от 5000 до 15000 руб.
- 1.16. Эффективная организация учебной деятельности обучающихся, уровень развития классного коллектива (состояние дисциплины в классе, посещаемость учебных и внеурочных занятий, благоприятный психологический климат в классе и т.д.) от 500 до 1500 руб.
- 1.17. Эффективное взаимодействие и систематическая качественная работа с родителями обучающихся от 500 до 1500 руб.
- 1.18. Охват и стабильность посещения родителями электронного журнала своего ребёнка-ученика (90%)- до 1000 руб.
- 1.19. высокий уровень активности обучающихся, их занятости внеурочной деятельностью от 500 до 1500 руб.
- 1.20. Качественная подготовка кабинета к новому учебному году от 500 до 8000 руб.

2. Условия премирования заместителей директора школы по УВР и ВР

- 2.1. Результативная организация предпрофильного и профильного обучения от 1000 до 1500 руб.
- 2.2. Эффективная реализация программы развития школы, ее образовательной программы, функционирование воспитательной системы школы от 1000 до 1500 руб.
- 2.3. Эффективная организация внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в школе от 1000 до 10 000 руб.
- 2.4. Результативная организация плана воспитательной работы школы от 1000 до 15 000 руб.
- 4.5. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся от 1000 до 15 000 руб.
- 2.6. Качественная организация работы органов школьного самоуправления (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д) от 1000 до 15 000 руб.
- 2.7. Эффективная деятельность по сохранению контингента обучающихся от 1000 до 15 000 руб
- 2.8. Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов от 1000 до 15000 руб.
- 2.9. Результативная организация работы по разработке (образовательной, воспитательной) программы школы от 1000 до 10 000 руб.

3. Условия премирования заведующего хозяйством

- 3.1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности от 1000 до 1500 руб.
- 3.2. Качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда от 1000 до 1500 руб.
- 3.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ от 1000 до 5 000 руб.
- 3.4. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году от 1000 до 5000руб.
- 3.5. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения от 1000 до 5000 руб.
- 3.6. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов от 1000 до 5000 руб.
- 3.7. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона от 1000 до 5 000 руб.
- 3.8. Привлечение спонсорской помощи, активная работа по привлечению дополнительных средств с целью улучшения материально-технической базы школы от 1000 до 5 000 руб.

3. Условия премирования работника, выполняющего обязанности библиотекаря

- 4.1. Высокая читательская активность обучающихся и педагогов от 500 до 5000 руб.
- 4.2. Активная пропаганда чтения как формы культурного досуга от 500 до 5000 руб.
- 4.3. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях от 500 до 5000 руб.
- 4.4. Систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, проведение недели детской и юношеской книги в школе от 500 до 5000 руб.
- 4.5. Систематическое оформление тематических выставок от 500 до 5000 руб.
- 4.6. Активное сотрудничество с библиотеками села и района от 500 до 5000 руб.
- 4.7. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий от 500 до 8000 руб.
- 4.8. Активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки от 500 до 5000 руб.
- 4.9. Проведение библиотечных уроков с учащимися образовательного учреждения от 500 до 3000 руб.

4. Условия премирования педагога дополнительного образования

- 5.1. Высокий уровень подготовки, организации и проведения общешкольных мероприятий от 500 до 10000 руб.
- 5.2. Активизация деятельности органов ученического самоуправления от 500 до 8000 руб.

5.3. Высокая результативность по итогам участия в районных, городских и краевых смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д. от 500 до 8000 руб.

5.4. Качественное и своевременное выполнение плана воспитательной работы и плана военно-патриотического воспитания школы от 500 до 5000 руб.

5. Условия премирования секретаря учебной части

6.1. Подготовка документов для сдачи в архив от 1000 до 5000 руб.

6.2. Успешная работа с другими организациями (военкомат, пенсионный фонд, фонды социального и медицинского страхования, Центр занятости и др.) от 1000 до 5000 руб.

6.3. Напряженный труд по подготовке больших объемов документации от 1000 до 5000 руб.

6.4. Образцовое ведение документации по делопроизводству от 1000 до 5000 руб.

6.5. Оперативность в работе и высокое качество выполнения от 1000 до 5000 руб.

6.6. Добросовестная и аккуратная работа с архивом от 1000 до 5000 руб.

6.7. Качественная работа с базой данных учащихся и работников от 1000 до 5000 руб.

6.8. Эффективная работа с Интернетом, электронной почтой и множительной техникой от 1000 до 5000 руб.

6. Условия премирования младшего обслуживающего персонала

7.1. Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству от 500 до 5000 руб.

7.2. Систематическое проведение генеральных уборок от 500 до 5000 руб.

7.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок от 500 до 5000 руб.

7.4. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности от 500 до 5000 руб.

7.5. Качественное обеспечение сохранности имущества от 500 до 5000 руб.

7. Условия премирования водителя школьного автобуса

8.1. Постоянное качественное содержание школьного автобуса от 500 до 3000 руб.

8.2. Отсутствие замечаний и штрафных санкций от 500 до 5000 руб.

8. Условия премирования главного бухгалтера школы

9.1. Качественное ведение финансово-экономической деятельности, включая бухгалтерский учет и отчетность от 1000 до 5000 руб.

9.2. Финансовая дисциплина: недопущение нецелевого использования средств школы от 1000 до 5000 руб.

9.3. Отсутствие замечаний контролирующих органов от 1000 до 3000 руб.

9. Поощрительные выплаты сотрудникам школы могут быть установлены:

- за продолжительную и безупречную работу в связи с юбилеем;
- в связи с уходом на пенсию;
- празднование Дня учителя;
- празднование Международного женского Дня;
- празднование Дня Защитника Отечества.

