



Принято общим собранием  
коллектива  
протокол №1  
от «29» августа 2022г.



Капля В.В.

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
*Телег* Клятчёнок Н.И.  
«30» августа 2022г.

**Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Вознесенской средней общеобразовательной школы имени Леонида Чекмарёва Баганского района Новосибирской области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Вознесенской средней общеобразовательной школы имени Леонида Чекмарёва (далее – учреждение, далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";
- Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 гг. (далее-ООС Минобр НСО);
- Районного отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области на 2020-2022 г.;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- выплат из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);
- районного коэффициента.

**1.4.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

**1.5.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [№ 38-П](#), от 11 апреля 2019 г. [№ 17-П](#) и от 16 декабря 2019 г. [№ 40-П](#).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

**1.6.** Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 29 числа текущего месяца и 14 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке Левобережный.

**1.7.** При выплате заработной платы 29 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**1.8.** Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

**1.9.** До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

## **II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

**2.1.** Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

**2.2.** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

**2.3.** Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно [постановлению](#) Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

### **III. Структура фонда оплаты труда**

**3.1.** Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}$ , где

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$  – фонд оплаты труда из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$  – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

**3.2.** Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}$ , где

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$  - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб}}$  – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

$\text{ФОТ}_{\text{ст р}}$  – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$  – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б адм}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}$ , где:

$\text{ФОТ}_{\text{б уч}}$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

$\text{ФОТ}_{\text{б др пед}}$  - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор и др.);

$\text{ФОТ}_{\text{б адм}}$  – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР(ВР));

$\text{ФОТ}_{\text{б увп}}$  – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (вожатый)\*, а также связанного с учебным процессом (лаборант)\*.

При этом, оптимальный размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 20 процентов.

**3.3.** Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

$\text{ФОТ}_{\text{б уч}} = \text{ФОТ}_{\text{о уч}} + \text{ФОТ}_{\text{сп уч}}$ , где:

$\text{ФОТ}_{\text{б уч}}$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{о уч}}$  – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{сп уч}}$  – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

**3.4.** Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{м}} = \text{ФОТ}_{\text{б м}} + \text{ФОТ}_{\text{ст м}}$ , где

**ФОТм** - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

**ФОТ б м** – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.)\*;

- иного персонала (работники столовой)\*, согласно утвержденному штатному расписанию;

✓ **ФОТст м** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

**3.5.** Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

#### **IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам**

**4.1.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы в штатном расписании учреждения определяются на основании штатного расписания:

➤ По должностям:

- административно - управленческого персонала,

- педагогических работников (за исключением учителей),

- специалистов других отраслей, работающих в учреждении,

- учебно-вспомогательного персонала (*Тарифное соглашение к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 гг.*);

➤ по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих (*Районное отраслевое соглашение по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, на 2020-2022 гг.*), *приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»*).

**4.2.** Размеры ставок заработной платы учителям определяются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

**4.3.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в

соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

**4.4.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**4.5.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

**4.6.** В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

**при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:**

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3

1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
4	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
5	Преподаватель (музыкально- теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
7	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
9	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре,



		(старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
11	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
12	Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
14	Методист	(старший) методист, (старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
15	Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
16	Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
17	Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю) (старший) педагог дополнительного образования
18	Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
19	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
20	Тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, Инструктор по физической культуре,

		педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
--	--	--

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

## V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование ставки заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$\text{ОЧ}_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{оуч}} \times 245}{\text{В} \times 365}, \text{ где}$$

**В** x 365

$\text{ОЧ}_{\text{уч}}$  – стоимость образовательного часа учителя;

$\text{ФОТ}_{\text{оуч}}$  - основная часть фонда оплаты труда учителей;

**В** – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), индивидуального обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размеры ставок заработной платы по должности «учитель», устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3.4. Тарифного соглашения к ООС НСО, из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы, среднегодового количества недель в месяц по формуле:

$$\text{Ст}_{\text{уч}} = (\text{ОЧ}_{\text{уч}} \times \text{Нч} \times \text{К}_{\text{нед}})^*, \text{ где}$$

$\text{Ст}_{\text{уч}}$  - ставка заработной платы учителя в месяц;

$\text{ОЧ}_{\text{уч}}$  – стоимость образовательного часа учителя 146,26 руб. (не менее минимального размера 146,25 руб. с 01.07.2022г в соответствии *пунктами 2.3,4,2.3.5 Тарифного соглашения*);

**Нч** - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);

**К<sub>нед</sub>** – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 (365/12/7 = 4,35).

5.3. На 1 сентября приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой в соответствии с пунктом 5.2. и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

## VI. Порядок и условия

## ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ

### 6.1. Виды выплат компенсационного характера\*\*:

➤ за работу в сельской местности - руководителям и специалистам в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

-превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

-превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, и иные аналогичные занятия);

-замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - не менее 4%;

Класс условий труда (вредный) 3.2. - не менее 6%;

Класс условий труда (вредный) 3.3. - не менее 8%;

Класс условий труда (вредный) 3.4. - не менее 10%;

Класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;

➤ **за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников**, в соответствии с перечнем, установленным в ООС Минобр НСО\*:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		другие работники	15
2	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	Руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		прочие работники	15

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
3	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования	педагогические работники	20
4	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
5	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20
6	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15
7	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	педагогические работники	15
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20
9	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам (редакция с 01.09.2021)	педагогические работники	20

Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

К другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

**\*\*При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (ставки заработной платы) работника осуществляются за каждую их них.**

Перечень работающих с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах), согласно перечню в приведенной таблице, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками):

- дефектолог;
- психолог;

- учитель- логопед.

При наличии учебного плана работы с учащимися с ОВЗ выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

➤ **выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).**

**6.2.** К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

**6.3.** Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

## **VII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда**

**7.1.** Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, включает следующие виды выплат\*:

➤ выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности педагогического работника:

- методическая работа;
- классное руководство;
- заведование кабинетами;
- проверка тетрадей;

➤ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:

- кружковую работу;
- индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
- за организацию и проведение олимпиад;
- за внеклассную спортивную работу;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы;
- другую деятельность;

➤ выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем установленным разделом VI настоящего Положения.

**7.2.** Размеры выплат устанавливаются согласно Положения о распределении специальной части фонда оплаты труда МБОУ Вознесенской СОШ имени Л. Чекмарёва и приложения №1 к настоящему Положению.

**7.3.** Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

**7.4.** При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в указанное Положение по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

### **VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.**

**8.1.** Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

**8.2.** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

**8.3.** Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

**8.4.** За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) оплата труда работникам, занятым по

совместительству, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

## IX. Порядок установления стимулирующих выплат

### 9.1. Виды выплат:

- ✓ надбавки постоянного характера:
  - за ученую степень, ученое звание;
  - за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия;
  - молодым специалистам (в течение трех лет работы);
  - ✓ надбавка качественные показатели эффективности учреждений за определенный период (*год, полугодие, месяц*) по утвержденным критериям **по каждой должности**;
  - ✓ надбавка за квалификационную категорию;
  - ✓ премии по итогам календарного периода (*год, полугодие, месяц*);
  - ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы:

- ежемесячная надбавка в размере за I квалификационную категорию не менее 8% и в размере не менее 16% за высшую квалификационную категорию, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной категории);

-единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, выплачиваемая **однократно** при прохождении аттестации на первую категорию в размере 10%, и в размере 15% за высшую категорию.

9.3 При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств **субвенции**, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\text{ФОТ}_{ст\ суб.} = \text{ФОТ}_{ст\ пед} + \text{ФОТ}_{ст\ увп} + \text{ФОТ}_{ст\ ауп}^{**}$ , где:

**ФОТ ст суб.** – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

**ФОТ ст пед**- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ);

**ФОТ ст увп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями);

**ФОТ ст ауп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР(ВР)).



**9.4** При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi OT_{ст пед} = \Phi OT_{пед пост} + \Phi OT_{пед дл}$ , где:

$\Phi OT_{ст пед}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{пед пост}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

$\Phi OT_{пед дл}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, полугодие, учебный год) по установленным критериям.

**9.5** При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств **муниципального** бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi OT_{ст м} = \Phi OT_{ст др^{**}} + \Phi OT_{ст mop} + \Phi OT_{ст ин}$ , где:

$\Phi OT_{ст м}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\Phi OT_{ст др^{**}}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ, главный бухгалтер)\*.

$\Phi OT_{ст mop}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.)\*;

$\Phi OT_{ст ин}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.\*).

**9.6.** Стимулирующие выплаты работникам постоянного характера определяются в соответствии с приложением №2 Положения и выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

**9.7.** В учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующая в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

**9.8.** Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в приложении №3, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

**9.9.** Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в приложении №3. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

**9.10.** Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода (либо установление премий) не начисляются в случаях:

✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;

✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);

✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;

✓ обоснованных жалоб, конфликтов;

✓ применения дисциплинарного взыскания;

✓ другие (*конкретизировать в случае применения*).

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов

**9.11.** По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения.

**9.12.** Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии определяются суммами выплат, согласно списку:

- педагогическому персоналу – *приложение №3, п. 1;*
- административно-управленческому персоналу - *приложение №3, п.2;*
- учебно-вспомогательному персоналу - *приложение №3, п. 3,4,5,6;*
- иным работникам, связанным с учебным процессом – *приложение №3, п.8,9,10;*
- младшему обслуживающему персоналу - *приложение №3, п. 7;*

**9.13.** При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

**9.14.** В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего месяца.

**9.15.** Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий – определенная сумма ( в рублях).

**9.16.** Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с указанием должности).

**9.17.** На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

## **Х. Порядок и условия оплаты труда руководителя, и его заместителей**

**10.1.** Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «[Сведения о численности и заработной плате работников](#)», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**10.2.** Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

**10.3.** Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

**10.4.** Стимулирующие выплаты заместителям руководителя назначаются приказом руководителя учреждения и определяются по утвержденным критериям.

## **XI. Требования к организации работы Комиссии**

**11.1.** В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников по каждой должности в соответствии с утвержденными критериями.

**11.2.** Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, завхоза, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

**11.3.** Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членам Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии.

**11.5.** Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- решение Комиссии;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Работник бухгалтерского центра:

-предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.).

**11.6.** На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

## **XII. Заключительное положение**


**12.1.** Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.



Приложение №1  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБОУ Вознесенской СОШ  
имени Л. Чекмарёва

Принято общим собранием  
коллектива  
протокол №1  
от «29» августа 2022г.

Утверждено:  
Директор  Капля В.В.  
приказ №107-ОД  
от «1» сентября 2022г.

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
 Клятчёнок Н.И.  
«30» августа 2022г.

### Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда\*

№ п.п.	Виды выплат и условия	Рекомендуемое значение	
		%	Размер, руб.
1.	За руководство ШМО (соответствии с планом работы)		500 руб.
2.	За руководство РМО (соответствии с планом работы)		1 500 руб.
3.	<b>За классное руководство</b>		
	Педагогическим работникам из расчета за каждого ученика (из расчета 71,42 руб. в месяц за одного человека)		71,42 руб. за 1 чел.
4.	Выплата федерального значения		5 000 руб.
5.	<b>За заведование кабинетом</b>		
	В соответствии с приказом руководителя (в зависимости от квалификационной категории работника)		
	Соответствие занимаемой должности		629, 80 руб.
	Первая		692, 79 руб.
	Высшая		755, 77 руб.
6.	<b>За проверку тетрадей</b>		
	В соответствии с приказом руководителя (в зависимости от преподаваемого предмета и кол-ва обучающихся в классе)		
	Русский язык (1-4 кл.)		18 руб.
	Русский язык +Литература		25 руб.
	Математика		14 руб.
	Окр. мир		7 руб.
	Информатика		5 руб.
	Ин. язык		7 руб.
	История, обществознание		5 руб.

	География		5 руб.
	Физика		7 руб.
	Химия		7 руб.
	Биология		7 руб.
<b>6.</b>	<b>За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы</b>		
	За руководство инновационной работой		От 700 руб.
<b>7.</b>	<b>За ведение внеклассной спортивной работы</b>		850 руб.
<b>8.</b>	<b>За ведение кружков и секций</b>		Расчёт согласно формуле
<b>9.</b>	<b>За внеурочную работу по патриотическому воспитанию (еженедельное проведение классными руководителями мероприятия «Разговор о важном»)</b>		Расчёт согласно формуле

*\*Данное приложение подлежит корректировке в зависимости от изменения размера ФОТ*







Принято общим собранием  
коллектива  
протокол №1  
от «29» августа 2022г.

Утверждено:  
Директор \_\_\_\_\_ Капля В.В.  
приказ №107-ОД  
от «1» сентября 2022г.

Приложение №2  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБОУ Вознесенской СОШ  
имени Л. Чекмарёва

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
Клеф Клятчёнок Н.И.  
«30» августа 2022г.

**Перечень стимулирующих выплат  
(надбавки постоянного характера) \*\***

№ п.п.	Виды выплат и условия	Сумма в руб./% от оклада (варьируется в зависимости от фактического размера ФОТ)
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания, спортивные звания	по перечню в соответствии с ООС Минобр НСО*
2	за нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО
3	за ученую степень: Кандидат наук доктор наук	в соответствии с ООС Минобр НСО
4	за Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с ООС Минобр НСО*
5	за знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	в соответствии с ООС Минобр НСО*
6	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	за I квалификацион ную категорию не менее 8%; за высшую квалификационную категорию не менее 16%.

		присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)	
7	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты) по условиям коллективного договора		
	В течение трех лет с момента заключения трудового договора)		25%
8.	За ведение официального сайта образовательной организации		От 1 500 руб.
9.	За работу по электронному мониторингу, составление статистической отчетности по учреждению		От 1 500 руб.
10.	За безопасность дорожного движения		От 1 500 руб.
	за сопровождение учащихся при ежедневном подвозе		От 500 руб.
11.	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, и работу с детьми ОВЗ		От 1 500 руб.
12.	За ремонт и обслуживание системного оборудования, компьютеров		От 1 000 руб.
13.	За работу председателя профсоюзного комитета с коллективом школы		От 1 500 руб.
14.	За работу по гражданско-патриотическому направлению		От 1 500 руб.
	за руководство школьным движением "Юнармия"		От 1 500 руб.
15.	За квалификационную категорию по должности заместителя руководителя образовательной организации		
	первая		10%
	высшая		15%

\* При наличии у работника нескольких оснований для начисления данной выплаты, доплата осуществляется по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

\*\* Данное приложение подлежит корректировке в зависимости от изменения размера ФОТ



Принято общим собранием  
коллектива  
протокол №1  
от «29» августа 2022г.

Утверждено:  
Директор Капля В.В.  
приказ №107-ОД  
от «1» сентября 2022г.

Приложение №3  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБОУ Вознесенской СОШ  
имени Л. Чекмарёва

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
Клятченок Н.И.  
«30» августа 2022г.

**Перечень выплат стимулирующего характера, премий по итогам календарного периода, премий за выполнение важных и особо важных заданий по должностям(устанавливаются работникам с учетом показателей качества, результативности и эффективности труда).**

**п.1 Педагогические работники**

Критерии	Показатели	Периодичность	Сумма в руб./% от оклада (варьируется в зависимости от фактического размера ФОТ)
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, онлайн – конкурсы, олимпиады, марафоны, акции и	Высокий уровень организации проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты).	1 раз в месяц	от 500 до 1500

др).			
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, и участие в ВПР	Высокий уровень мониторинговых мероприятий	1 раз в четверть	от 1000 до 2000
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Высокий уровень проведения нетрадиционных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	1 раз в месяц	от 500 до 1000
4. Участие в коллективных педагогических проектах, мероприятиях (интегрированные курсы, "виртуальный класс", «флешмобы», акции, РДШ, в том числе на электронных ресурсах школы и др.)	Осуществление коллективных педагогических проектов (интегрированные курсы, "виртуальный класс", «флешмобы», акции, в том числе на электронных ресурсах школы и др.)	по факту	от 500 до 2500
5. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в классе	Высокий уровень проведения спортивных мероприятий в классе, высокий процент участия класса в спартакиадах, соревнованиях	1 раз в месяц	от 500 до 1000
6. Работа с детьми из социально неблагополучных	Ведение индивидуальных карт, социальных	1 раз в месяц	до 1000

семей, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	паспортов, актов обследования семей, представление ежемесячных фотоотчетов.		
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музейного уголка и пр.)	Методическое и эстетическое оформление предметных кабинетов, музейных уголков, и т.д.	по факту	от 500 до 1000
8. Обеспечение обязательного общего образования	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1 раз в четверть	от 300
	Своевременное и качественное проведение подворового обхода	по факту	до 500
	За работу с детьми специализированных классов био – технологического направления, социальное сопровождение, организация внеурочной деятельности и дополнительного образования, организация инновационной и экспериментальной деятельности	ежемесячно	В зависимости от количества часов от 500 до 5000
	Ежедневный мониторинг фактически присутствующих обучающихся, в том числе на занятиях с применением	Ежемесячно	от 500 до 1000

	электронного обучения, дистанционных образовательных технологий		
9. Динамика индивидуальных образовательных результатов ( по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Результаты ГИА выше среднего показателя по району	Июнь - июль	от 1 000 до 1500
	Стабильность или положительная динамика качества обучения (по результатам контрольных, диагностических работ, в том числе мониторинги в специализированных классах)	по факту	от 500 до 2500
	Создание эффективной системы подготовки учащихся к ГИА-9: -в группе менее 50% учащихся 9-х классов; -в группе 50% и более учащихся 9-х классов	Ежемесячно	от 500 до 3000
10. Методическая работа и инновационная деятельность	За активное участие в методической работе , инновационной деятельности (семинарах, конференциях, мастер-классах, вебинарах, онлайн-конференциях, мероприятиях): Школьный уровень  Районный уровень  Региональный уровень	По факту	от 500 до 1000
			от 1000 до 3000
			от 3000 до 5000
	За участие в	По факту	от 500 до 3000

	инновационной деятельности		
	За участие в организации и проведении предметных недель	По факту	от 500
	За наставничество над молодыми специалистами	ежемесячно	от 500
	За высокие результаты методической деятельности (призовые места в профессиональных методических конкурсах):	По факту	от 1000 до 3000
	За организацию и проведение школы будущего первоклассника	В течение учебного года	от 500
	За проведение открытых уроков высокого качества	По факту	от 500 до 1000
	За осуществление образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе заполнение электронного журнала на платформе «Электронная школа»	Ежемесячно	от 1000 до 3000
11. Повышение уровня профессионализма и распространение опыта работы	За результативность применения на уроках ИКТ, дистанционных образовательных технологий	По факту	от 500 до 1000
	Наличие	По факту	

	публикаций: районный уровень областной уровень федеральный уровень		1000 1500 2000
	За подготовку материалов и участие в муниципальных этапах профессиональных конкурсов «Учитель года», «Самый классный классный», «Шаг в профессию» и т.д.	По факту	от 1000 до 4000
12.Удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций	1 раз в четверть	от 500
	Отсутствие жалоб со стороны родителей	1 раз в четверть	от 500
13.Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	За образцовое содержание закрепленной территории школьного двора	По факту	от 500 до 1000
	За образцовое содержание кабинета	1 раз в четверть	500
	За высокий уровень организации дежурства по классу, школе, в столовой, на территории.	По факту	500
14.Исполнительская дисциплина	Качественная и своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.	ежемесячно	от 500 до 2000
	Качественное и оперативное выполнение особо	По факту	от 1 000 до 3000



	срочных работ по поручению руководства школы		
15. Работа по информационно-технической поддержке образовательного процесса	Работа администраторов с электронным журналом, на портале ГИС «Электронная школа», мобильное электронное образование (учебные планы, составление расписаний, периодов обучения и т.д.)	ежемесячно	от 500 до 2000
	Работа со страничкой на школьном сайте. Пополнение сайта новыми материалами, новостями	ежемесячно	от 1000
	За подготовку материалов для содержательного наполнения информационного ресурса школы (страничка в Фейсбуке, ВК, НООС и т.д.)	По факту	от 500 до 1000
	За работу в РСДШ (проект Сетевая дистанционная школа)	ежемесячно	400р. за 1 учебный час в зависимости от количества выданных часов в месяц
16. Внеклассная (внеурочная) работа	За вклад в сохранение и создание традиций школы (праздники «Первый звонок», «Последний звонок», «Вечер встречи выпускников» и др.)	По факту	от 1 000 до 3 000
	За качественную организацию и проведение ме-	По факту	от 1 000 до 3 000

	<p>роприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, туристические походы, спортивные соревнования т.п.)</p>		
	<p>За проведение внеурочной деятельности в специализированных классах</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>1 час занятия - 146 руб. 25 коп.</p>
	<p>Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории и библиотеки, экскурсии), в том числе онлайн</p>	<p>По факту</p>	<p>от 500 до 1 500</p>
	<p>Высокая эффективность внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных и дистанционных образовательных технологий.</p>	<p>1 раз в месяц</p>	<p>от 500 до 2 500</p>
	<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися (с обязательным ведением диагностических карт)</p>	<p>1 раз в месяц</p>	<p>от 500 до 1 500</p>
	<p>Индивидуальная</p>	<p>1 раз в месяц</p>	<p>от 500 до 1 500</p>

	дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися (с положительной динамикой по результатам административных контрольных работ)		
	Организация работы с одаренными детьми	1 раз в месяц	от 1 000
	За подготовку участников, призеров и победителей конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, олимпиад, акций, проведение школьных соревнований различного уровня	По факту	от 300 до 4 000
	За проведение предметных олимпиад, за подготовку победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников : Школьный этап: Муниципальный этап Региональный этап	По факту	до 1 000 до 1 500 до 3 000
17. Обеспечение реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО, ФГОС СОО	За создание рабочих программ учебных предметов, соответствующих требованиям ФГОС НОО, ООО, СОО	По факту	до 1 000
	За участие в корректировке образовательной Программы	По факту	до 1 500

	образовательного учреждения		
	За проведение открытых уроков по формированию универсальных учебных действий обучающихся	По факту	от 500 до 1 500
	Участие в опытно-исследовательской, методической работе по введению ФГОС СОО	По факту	1000
18. Руководство проектно-исследовательской деятельностью учащихся био – технологического направления	За подготовку лауреатов ежегодного конкурса –фестиваля исследовательских работ	По факту	от 1000 до 3 000 (за одного лауреата, в зависимости от уровня)
19. Высокое качество ведения школьной документации	- за качественное ведение табелей по питанию учащихся школы	Ежемесячно	от 1 000 до 4 000
	За качественное ведение журналов (в том числе электронного) и иной школьной документации по итогам внутришкольного контроля	По факту	от 1 000 до 3000
20. Работа классных руководителей, социального педагога, педагогов школы	Работа с опекаемыми детьми	Ежемесячно	от 500 до 1 500
	Отсутствие учащихся состоящих на учете в КДН, ОПДН, внутришкольном профилактическом учете	1 раз в четверть	от 500 до 1000
	Высокий уровень	Ежемесячно	1 000

организации горячего питания за счет родительских средств		
Высокая культура работы с родителями, активная и результативная работа родительского комитета.	Ежемесячно	от 500 до 2 000
Отсутствие преступлений и правонарушений среди учащихся	1 раз в четверть	от 500 до 1500
За эффективную работу с учащимися «группы риска»	По факту	от 1 000 до 2500
Создание в классе оптимальных условий для развития творческих способностей учащихся	Ежемесячно	от 500 до 1 500
Создание в классе оптимальных условий для реализации образовательной деятельности с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.	Ежемесячно	от 500 до 1500
Качественное ведение портфолио учащихся, мониторинга их личностных результатов.	Ежемесячно	от 500 до 1 000
За эффективную организацию труда учащихся по благоустройству школьной территории	По факту	от 500 до 1000

	За результативность работы в летний период	Июнь - сентябрь	От 500 до 1500
	Выполнение увеличенного объема работы	Ежемесячно	от 1000 до 3000
	За качественную организацию дежурства по школе	Ежемесячно	500
21. Укрепление материально-технической базы	За работу по подготовке кабинета и школы к новому учебному году	По факту	1 000
22. Результативность работы	За подготовку отчётной документации по учебной и воспитательной работе, за успешные результаты деятельности по итогам четверти, полугодия, учебного и календарного года	По факту	от 500 до 3 000

## п.2 Заместители директора по УВР, ВР , завхоз школы

Показатели	Периодичность	Сумма в руб./% от оклада (варьируется в зависимости от фактического размера ФОТ)
1.Выполнение плана контрольно-инспекционной деятельности, методической работы, плана учебно-воспитательной работы, плана по подготовке школы к новому учебному году.	Ежемесячно	от 1 000 до 3 000
2. Выполнение функции дежурного администратора	Ежемесячно	500

3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	Ежемесячно	1 000
4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Ежемесячно	1 500
5. Высокий уровень организации дежурства по школе	Ежемесячно	1 000
6. Организация предпрофильного обучения, профориентации, сетевого взаимодействия	Ежемесячно	от 1000 до 3 000
7. За организацию дистанционного обучения, кураторство СДШ, ЭФУ, ГИС «Электронная школа», составление отчётов	ежемесячно	от 2000 до 4000
8. Высокий уровень организации работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Баганском районе	Ежемесячно	от 500 до 2 000
9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации, составление отчётов)	Ежемесячно	от 1000 до 5000
10. Отсутствие (снижение) учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	1 раз в четверть	1 000
11. Отсутствие преступлений и правонарушений среди учащихся	1 раз в четверть	до 2 000
12. Отсутствие учащихся состоящих на учете в КДН, ОПДН, внутришкольном профилактическом учете	По факту	от 500 до 1 500
13. Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ГИА, независимая оценка качества образования, всероссийские проверочные работы и за работу, проводимую по подготовке к ГИА и т.п.)	По факту	от 2 000 до 4000
14. Стабильность или положительная динамика качества обучения (по итогам четверти)	Октябрь Январь Апрель Июнь	от 500 до 3 000
15. Наличие призеров всероссийских, областных, районных олимпиад, конкурсов, конференций (в том числе онлайн-олимпиад, онлайн-конкурсов, онлайн-конференций)	По факту	от 1000 до 4 000

16. Организация проведения всероссийских проверочных работ и ведение мониторинга по их результатам	Ежемесячно	от 1 000 до 4 000
17. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (в том числе с применением дистанционных технологий)	Ноябрь Январь Апрель Июнь	от 1 000 до 3 000
18. Публикация в СМИ информации о работе школы	По факту	от 500 до 2 000
19. Сохранение контингента учащихся	Сентябрь	1 000
20. Организация работы по регулярному обновлению школьного сайта (подготовка документов для размещения на школьном сайте)	По факту	от 500 до 3 000
21. Участие в проектировании, корректировке и реализации основной образовательной программы ФГОС НОО, ООО и СОО	По факту	от 1000 до 2 500
22. Проведение мероприятия областного уровня	По факту	2 000
23. Проведение мероприятия районного уровня	По факту	1 500
24. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Ежемесячно	500
25. Эффективная организация внеурочной занятости учащихся в рамках ФГОС НОО и ООО	Ежемесячно	от 500 до 3 000
26. Эффективная организация дополнительного образования (охват учащихся – не менее 75%)	По факту	от 500 до 3 000
27. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, и за качественную добросовестную работу	Ежемесячно	от 1000 до 3 000
28. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет профилактики, и т.д.).	Ежемесячно	от 1000 до 4 000
29. Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на районных,	По факту	от 1 000 до 3 000



краевых, всероссийских мероприятиях		
30. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	По факту	от 1 000 до 5 000
31. Высокий уровень организации каникулярного отдыха, оздоровления и занятости учащихся, совершенствование форм и содержания	Ноябрь Январь Март Сентябрь	1 000
32. Высокий уровень подготовки и проведения общешкольных мероприятий	По факту	до 4 000
33. За методическое сопровождение образовательной деятельности с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	Ежемесячно	до 2 000
34. За соблюдение норм СанПиН по организации учебного процесса с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	Ежемесячно	1000
35. Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории школьного двора.	Ежемесячно	до 2 500
36. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	По факту	до 1 000
37. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	По факту	от 1000 до 5 000
38. Обеспечение сохранности материальных ценностей и высокий уровень ведения их учета	Ежемесячно	1 000
39. Обеспечение материально-технического сопровождения ФГОС НОО и ФГОС ООО	По факту	500
40. Выполнение обязанностей ответственного за предоставление документации в МКУ «Управление образованием»	Ежемесячно	от 500 до 3000
41. Выполнение обязанностей ответственного за отправку ежемесячных отчетов	По факту	от 500 до 3000
42. Выполнение обязанностей ответственного за размещение информации на сайте bus.gov, Websib и т.д	По факту	до 1500
43. Своевременное заключение договоров на	По факту	от 1000 до 2000

выполнение услуг и работ, приобретение и доставка товаров		
44.Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	По факту	от 1000 до 2 500
45. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло- и водопотребления и т.д.	Ежемесячно	1 000
46.Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	Ежемесячно	до 1 000
47. Качественное ведение документации по антитеррористической, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	от 1000 до 2 500
48. За эффективную работу с поставщиками школы.	Ежемесячно	до 1 000
49. За качественное проведение инвентаризации	По факту	от 1500 до 3000
50. За качественное ведение учета материальных ценностей (постановка на баланс, списание)	По итогам инвентаризации	1000
51. За подготовку документации по закупкам в соответствии с ФЗ-44	Ежемесячно	до 2 000
52. За срочность и напряженность выполняемой работы.	Ежемесячно	от 1000 до 3000
53. Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	Ежемесячно	от 500 до 4 000
54. Высокое качество составления смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	По факту	от 500 до 4 000
55. За заполнение журналов здоровья, составление меню и отчетов по питанию	ежемесячно	от 500 до 3000
<b>п.3 Педагог-психолог</b>		
1. Участие в реализации Программы развития ОУ, участие в инновационной и экспериментальной работе	Ежемесячно	500
2. Участие в системе мониторинга в ОУ	Ежемесячно	500
3. Наличие системы работы с высокомотивированными учащимися и	Ежемесячно	500

одаренными детьми		
4.Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Ежемесячно	1000
5.Проведение работы с родителями, педагогами ОУ	Ежемесячно	500
6.Применение информационных и дистанционных образовательных технологий в аналитической деятельности, обработке результатов	Ежемесячно	500
7.Наличие системы и анализа результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Ежемесячно	1000
8. Проведение профориентационных занятий с обучающимися	По факту	1000
9. Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций, конкурсов по психологии	По факту	500
10. Личное участие в заседаниях районной ПМПК	По факту	1000
11. За срочность и напряженность выполняемой работы	Ежемесячно	от 1000 до 2000
12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Ежемесячно	1500
13. За ведение научной, экспериментальной, методической работы (зависимости от объёма и направления работы)	По факту	1000
14. За участие в инновационной деятельности школы	Ежемесячно	1000
15.Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	Ежемесячно	до 2000
16. За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.	По факту	500
17. За организацию родительского всеобуча на площадке ZOOM	По факту	500
<b>п.4 Социальный педагог</b>		
1. Результативность профилактической работы с учащимися	Ежемесячно	от 500 до 3 000
2. Высокая результативность проведения	По факту	от 500 до 2 500

мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений		
3. Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном контроле	По факту	500
4. Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения и др.	По факту	от 500 до 1 500
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов, информации и т.д.)	Ежемесячно	от 1000 до 3 500
6. Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях, участие в проведении дней открытых дверей	По факту	от 500 до 2 000
7. Работа со страничкой на школьном сайте. Пополнение сайта новыми материалами	По факту	от 500 до 2 500
8. Участие в работе районного ПМПК	По факту	1500
9. Социально-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса в рамках ФГОС НОО и ФГОС ООО и ФГОС СОО	Ежемесячно	от 1500 до 2500
10. За систематическую подготовку информации о деятельности органов ученического самоуправления и её размещение на информационных ресурсах школы (сайт, информационные стенды, постеры, школьная газета)	По факту	1000
11. За разработку и реализацию авторских программ	По факту	1 500
12. Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, за качественную работу	Ежемесячно	от 1 000 до 3 000
13. За работу с базой данных детей с ОВЗ	По факту	до 1 500
14. Проведение профориентационных занятий с обучающимися	Ежемесячно	от 500
15. За организацию родительского всеобуча на площадке ZOOM	По факту	от 500
<b>п. 5 Педагог - библиотекарь</b>		
1. Высокая читательская активность учащихся	Ежемесячно	от 500
2. Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	Ежемесячно	от 500 до 1000

3. Результативность участия в общешкольных и районных мероприятиях.	По факту	от 500 до 1500
4. За качественную работу с фондом учебной литературы	Ежемесячно	от 1 000 до 3 000
5. Комплектование библиотеки образовательного учреждения фондом дополнительной литературы (художественной, научно-популярной), справочно-библиографических и периодических изданий, необходимых для реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО и ФГОС СОО	По факту	от 1 000 до 3 000
6. Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	Ежемесячно	до 2 000
<b>п. 6 Делопроизводитель</b>		
1. Оперативное и качественное выполнение заданий по поручению руководства школы	Ежемесячно	1 500
2. Увеличение объема и срочности выполняемых работ	По факту	до 2 000
3. За качественную подготовку отчетов в пенсионный фонд	По факту	1000
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	По факту	1000
5. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	По факту	1000
6. Выполнение дополнительного объема работ, не связанного с должностными обязанностями	По факту	2000
7. Эффективная работа с кадрами, качественное ведение документации, ведение табелей рабочего времени	Ежемесячно	от 1000 до 2000
8. За подготовку необходимой статистической отчетности, предоставление ее в установленном порядке в соответствующие органы.	Ежемесячно	2 000
<b>п. 7 Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, гардеробщица, дворник, водитель, рабочий по обслуживанию зданий, лаборант, сторож)</b>		
1. За исследовательскую деятельность, инновационную работу в лаборатории со школьниками, работу на новом инновационном оборудовании	По факту	от 1000 до 2500

2. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований ОТ и ТБ	Ежемесячно	от 500
3. За увеличение объема работ и территории уборки	Ежемесячно	до 2 000
4. Качественное и регулярное проведение генеральных уборок.	Ежемесячно	от 500 до 1500
5. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	Ежемесячно	от 500 до 2 000
6. За качественную уборку закрепленной территории	Ежемесячно	от 700 до 1000
7. Качественное проведение текущего ремонта	По факту	от 1 000 до 3 000
8. Качественное проведение ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году	По факту	от 1 000 до 4 000
9. Отсутствие замечаний при проверке качества выполнения должностных обязанностей	Ежемесячно	до 2 500
10. Соблюдение пропускного режима в школе в качестве дежурного сотрудника	Ежемесячно	до 2 000
11. Качественная уборка туалетов	Ежемесячно	до 1 000
12. Качественное проведение дезинфекционных мероприятий	Ежемесячно	до 1 000
13. Увеличение объема и срочности выполняемых работ	По факту	от 1 500 до 2 000
14. Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	Ежемесячно	от 600 до 1 500
15. Качественная уборка школьной территории (в зимнее время – расчистка снега, в летнее – косьба травы, в весенне-осенний период – уборка листвы, копка клумб, высадка зеленых насаждений)	Ежемесячно	до 2 000
16. Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории школьного двора.	Ежемесячно	до 1 500
17. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Ежемесячно	1 000

18. за работу по получению результатов и продукции микроводорослей на новом инновационном оборудовании	По факту	до 1 500
<b>п. 8 Работники столовой</b>		
1. Выполнение норм калорийного и качественного питания, вкусное приготовление пищи, в том числе для разных категорий питающихся обучающихся	ежемесячно	от 1 000 до 2 500
2. Содержание помещений и хранение продуктов питания в соответствии с нормами СанПиН	ежемесячно	до 1 000
3. Содержание помещений, оборудования и посуды в пищеблоке в чистоте	ежемесячно	до 1 000
4. Своевременное и качественное ведение документации	ежемесячно	от 500 до 1 500
5. Соблюдение сроков хранения продуктов питания, систематическая переборка овощей	ежемесячно	от 500 до 1 500
<b>п. 9 Водитель, механик</b>		
1. Сложность и напряжённость выполняемой работы, выполнение большого количества рейсов	ежемесячно	до 5 000
2. Своевременный ремонт транспортного средства и его технический контроль	ежемесячно	от 1 000 до 2 500
3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, обеспечение безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП, замечаний	ежемесячно	от 1 500 до 3 500
4. Содержание автомобиля и территории автогаража в надлежащем санитарном состоянии	ежемесячно	от 500 до 1 500
5. Отсутствие обоснованных жалоб, добросовестное и безупречное исполнение своих должностных обязанностей	ежемесячно	От 500 до 1 500
6. За качество работы механика, контроль за техническим состоянием транспорта, работу школьного транспорта без ДТП и замечаний, за подготовку к техосмотрам	По факту	от 500 до 2 000
<b>п. 10 Воспитатель ГПД</b>		
1. Организация содержательной и интересной работы с детьми с применением здоровьесберегающих технологий	Ежемесячно	от 1 000 до 2 000
2. Высокая посещаемость ГПД, отсутствие	Ежемесячно	от 500 до 1 500

пропусков без уважительной причины. Сохранность контингента		
3.Участие воспитанников ГПД в школьных мероприятиях, в конкурсах, выставках	По факту	до 1 500
4. Качественное выполнение домашних заданий.	ежемесячно	до 1 500
<b>п. 11 доплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения</b>		
1. За успешное и добросовестное качественное сопровождение обучающихся, воспитанников при ежедневном подвозе к местам учёбы, проведения занятий	ежемесячно	от 500 до 1500
2. За многолетний добросовестный труд, в связи с юбилеем работников ( 50,55,60,65 – летием) , выходом на заслуженный отдых и праздничными датами ( 23 февраля, 8 марта, профессиональным праздником Днем учителя)	По факту	от 500 до 5 000
3. За ведение здорового образа жизни, активное участие в спартакиадах работников образования, турслётах, общественно- значимых и памятных мероприятиях	По факту	от 300 до 2 000
4. За оформительскую деятельность (оформление уголков, тематических стендов, выставок поделок, рисунков, оформление помещений и территории к мероприятиям и праздникам)	По факту	от 500 до 2 000
5. За заведованием школьным учебно-опытным участком и работа на нём с обучающимися и выращивание рассады овощных и цветочных культур	Апрель - октябрь	От 500 до 3 500
6. За организацию и работу в лагере дневного пребывания детей, оздоровительную работу	По факту	от 500 до 4 000
7. За подготовку документов и большой объём работы по печати бланков строгой отчётности, за качество этой работы	По факту	от 1 000 до 4 000
8. За временное исполнение обязанностей директора школы в летний период ( на время отпуска или отсутствие ) и за добросовестное исполнение должностных обязанностей	По факту	От 2 000 до 5 000



**п. 12 доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам - участникам федерального проекта «Успех каждого ребёнка»**

1. За интенсивность и качество работы педагога в рамках Федерального проекта «Успех каждого ребёнка», формирование эффективной системы выявления, поддержки, развития способностей и талантов у обучающихся школьного возраста при реализации дополнительных общеразвивающих программ	Ежемесячно	до 10 000
---	------------	-----------