

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 56  
станции Варениковской  
муниципального образования  
Крымский район

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО МБОУ СОШ №56  
\_\_\_\_\_ Н. А. Рыбанчук  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 56  
\_\_\_\_\_ И. В. Власова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г

**Положение**  
**о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной**  
**школы №56 станции Варениковской муниципального образования**  
**Крымский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает размеры и условия стимулирующих выплат работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 56 станции Варениковской муниципального образования Крымский район. Разработано в целях стимулирования труда работников школы, усиления заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение разработано в соответствии

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- ФЗ № 273 от 29 декабря 2012 года «Об образовании», "
- №2770-КЗ от 16 июля 2013 года «Об образовании в Краснодарском крае",
- постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года №388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»,
- постановлением главы муниципального образования Крымский район Краснодарского края от 29. 12. 2006 года №2490 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Крымского района Краснодарского края»,
- постановлением главы муниципального образования Крымский район от 18февраля 2008 года №354 «О внесении изменений в постановлением главы муниципального образования Крымский район от 29 декабря 2006 года №2490 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты

труда работников общеобразовательных учреждений Крымского района Краснодарского края»,

- постановлением главы муниципального образования Крымский район от 28 ноября 2008 года №3472 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений управления образованием администрации муниципального образования Крымский район»,
- постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 22 февраля 2019 года № 274 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Крымский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 января 2020 года № 35 « О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»,
- постановление главы администрации губернатора) Краснодарского края от 6 февраля 2020года № 65 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»,
- постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 20 февраля 2020 года № 268 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Крымский район от 27 февраля 2018 года № 214 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район»

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников, а также средств от предпринимательской и иной деятельности учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются как на тарификационный период, так и ежемесячно. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, ее размер определяется комиссией в соответствии с Положением учреждения о комиссии по распределению стимулирующих надбавок и выплат и утверждается приказом руководителя учреждения.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантируемые стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего

характера (за виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей), а именно:

- стимулирующая надбавка за интенсивность труда;
- стимулирующая надбавка за высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;
- выплата молодому педагогу
- единовременные премии.

1.6. Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах или процентном отношении.

1.7. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, высокое качество выполняемых работ, за виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей, устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.8. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 2.8. настоящего Положения.

1.9. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

1.10. В процедуре установления и распределения стимулирующих выплат участвует Управляющий совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления.

1.11. Для распределения всех видов стимулирующих выплат создается расширенная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаемая директором школы.

1.11.1. В состав комиссии входят: представители администрации школы, Управляющего совета школы, представителей профсоюзного комитета.

1.11.2. Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки работников-претендентов на стимулирующие выплаты, а также аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы, являющуюся основанием для премирования.

1.11.3. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии и рекомендует решение для утверждения директором.

1.11.4. Установление стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы.

1.12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

1.13. Стимулирующие выплаты работникам школы могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

Размер надбавки или доплаты может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.14. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, могут быть включены в настоящее Положение.

1.15. Премия не устанавливается работникам, имеющим взыскания за нарушения Устава и трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации, несвоевременное предоставление требуемой информации, неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений директора в течение всего срока действия взыскания.

1.16. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

1.17. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми органом управления образованием из централизованного фонда стимулирования руководителей.

## **2. Размер и виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс**

2.1. Выплата стимулирующего характера (вознаграждение) производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, приходящейся на оплату труда учителей, а также средств от предпринимательской и иной деятельности учреждения.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации учителей МБОУ СОШ № 56 в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений учащихся, как доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за сложность, напряженность и высокое качество работы, за выполнение функции классного

руководителя и составляет не менее 25 % от общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

2.3. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Педагогическому работнику могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

2.4.1. **Стимулирующая надбавка к заработной плате** – персональная надбавка к заработной плате учителей за интенсивность и высокие результаты работы; за результативность труда в рамках принятой в учреждении системы оценки качества; за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника; за выполнение функции классного руководителя;

2.4.2. **Премия** – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю за конкретные достижения в целях поощрения работников за выполненную работу, а так же к юбилейным и праздничным датам. В учреждении могут быть установлены премии:

- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за качество выполняемых работ;
- ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы

2.5. Установление стимулирующих надбавок и премий осуществляется по решению руководителя учреждения образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Стимулирующая надбавка к заработной плате:

2.6.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет может выплачиваться как в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – до 15%,

так и в фиксированных денежных суммах в пределах стимулирующей части ФОТ.

2.6.2. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30августа 2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек

и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной выше настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

2.6.3 Выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц устанавливается отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 56.

Данная выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении; работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 октября 2010 года № 961 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы «Развитие образования в Краснодарском крае на 2011-2015 годы» ;

2.6.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6.5. Стимулирующая надбавка к окладу за ученую степень, почетное звание по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- Заслуженный учитель России – **до 2050 руб.;**
- Заслуженный учитель Кубани – **до 2050 руб.;**
- Почетный работник образования – **до 1050 руб.;**
- Грамота Министерства образования – **до 1050 руб.**

Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.6.6. Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность в работе заместителям руководителя, руководителям подразделений – **до 5000 рублей.**  
2.6.7. Основанием для выплаты стимулирующей надбавки за высокие результаты труда являются результаты работы в виде *рейтинговых таблиц* за предшествующий период, полученных директором МОБУ СОШ № 56 в рамках внутреннего контроля администрации.

Рейтинговые таблицы формируются по итогам работы за предшествующий период по критериям, разработанным коллективом МОБУ СОШ № 56, рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по МБОУ СОШ № 56 о производстве выплат стимулирующего характера.

2.7. Стимулирующая надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

2.7.1. За руководство методической службой – **до 5100 руб.;**

2.7.2. За руководство работой по внедрению ФГОС – **до 2100 руб.;**

2.7.3. За организацию работы по аттестации педагогических работников – **до 3000 руб.;**

2.7.4. За организацию работы по подготовке и проведению общешкольных мероприятий – **до 5000 руб.;**

п.2.7.5. За организацию работы школьного самоуправления – **до 3000 руб.;**

п.2.7.6. За организацию работы по подготовке и проведению Всероссийской олимпиады школьников – **до 1500 руб.;**

2.7.8. За организацию и проведение аттестации педагогических работников школы – **до 2100 руб.;**

2.7.9. За работу с молодыми специалистами (наставничество) – **до 1000 руб.;**

2.7.10. За организацию горячего питания – **до 2500 руб.;**

2.7.11. Организация и проведение работы по предпрофильной подготовке и профильной ориентации - **до 2100 руб.;**

2.7.12. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным, воспитательным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, высокие достижения в работе – **до 3100 руб.;**

2.7.13. За работу системного администратора – **до 3500 руб.**

2.7.14. За руководство НОУ «Поиск юных» - **до 2000 руб.;**

2.7.15. Общественный инспектор по охране прав детей – **до 3000 руб.;**

2.7.16. Секретарь педагогического совета, совещаний, общешкольных родительских собраний – **до 1100 руб.;**

2.7.17. Оператор школьного сайта (формирование, обновление сайта школы) – **до 1500 руб.;**

2.7.18. Диспетчер расписания – **до 3050 руб.;**

2.7.19. За выполнение иных работ, не входящих в круг должностных – **до 3100 руб.;**

2.7.20. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – **до 5100 руб.;**

2.7.21. За организацию работы на учебно-опытном участке – до 2100 руб.;

2.7.22. За организацию работы ПМПк – до 2100 руб.

2.7.23. В целях привлечения педагогических работников в общеобразовательные организации, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившихся в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в МБОУ СОШ № 56, осуществляется доплата молодому педагогу в размере 3000 рублей в месяц. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога в МБОУ СОШ № 56 и производится с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, МБОУ СОШ № 56 вправе направлять на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год, а также на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

## 2.8. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

Наименование должности	Основание для премирования		Сумма (руб.)		
Педагогические работники	2.8.1.	Достижение учащимися высоких показателей по результатам итоговой аттестации	до 5000		
	2.8.2.	Результативность участия (после официального объявления результатов): Уровни			
	2.8.3.	<b>- в предметных олимпиадах</b> за каждого победителя за каждого призера <b>- в научно-практических конференциях</b> за каждого победителя за каждого призера за каждого участника <b>- в конкурсах различной направленности</b> за каждого победителя за каждого призера	район 500 500 1000 500 300 500 400	зона 1000 1500 1500 1000 500 800	край 1500 3000 2000 1500 800 1500 1 000
	2.8.4.	Обобщение передового педагогического опыта	до 2000		
	2.8.5	Издательская и оформительская деятельность	до 2000		
	2.8.6.	Проведение предметных недель, декад	до 1000		
	2.8.7.	Проведение открытых уроков высокого качества	до 1000		
	2.8.8.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	до 2000		
	2.8.9.	Подготовка и проведение семинаров для педагогических работников	до 1500		
	2.8.10.	Высокий процент охвата горячим питанием	до 1000		



		учащихся школы	
	2.8.11.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 500
	2.8.12.	Организация работы с детьми, требующими особого педагогического внимания	до 1000
	2.8.13.	Ремонт оборудования школы	до 3000
	2.8.14.	Организация общественно – полезного труда учащихся, руководство ремонтной бригадой	до 2000
	2.8.15.	За исполнение обязанностей отсутствующих должностных лиц	до 3000
	2.8.16.	За работу в выходные и праздничные дни	до 1000
	2.8.17.	За участие в профессиональных конкурсах	до 5000
	2.8.18.	За работу в качестве члена аттестационной комиссии, заполнение аттестатов учащихся	до 2000
	2.8.19.	Подготовка документов, контроль работы оздоровительной площадки	до 5000
	2.8.20.	За долговременный и добросовестный труд (к юбилейным датам, профессиональному празднику)	до 2000
	2.8.21.	При получении почетных грамот Министерства, почетных званий	до 1000
	2.8.22.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	до 1000
	2.8.23.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 1000
	2.8.24.	Обновление музейной экспозиции, обеспечение эффективной работы музея	до 1000
	2.8.25.	Транспортные расходы	до 1000

2.9. Выплаты утвержденных стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно. Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 56.

Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя МБОУ СОШ № 56 с указанием причин. Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

### **3. Размер и виды выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом**

3.1. Выплата стимулирующего характера (вознаграждение) производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, приходящейся на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, а также средств от предпринимательской и иной деятельности учреждения.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации работников МБОУ СОШ № 56 как доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за сложность, напряженность и высокое качество работы и составляет не менее 15 % от общего фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

3.3. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

3.4. При оценке результативности работы всех остальных (не педагогических) работников школы заместитель директора по АХР по согласованию с председателем профсоюзного комитета школы составляют справку по результатам работы за месяц.

3.5. Итоговый оценочный лист результативности работы работников школы представляется директору школы для издания приказа.

3.6. Работнику административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

3.7.1. **Стимулирующая надбавка к заработной плате** – персональная надбавка к заработной плате за интенсивность, высокие результаты работы; за результативность труда в рамках принятой в учреждении системы оценки качества; за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.7.2. **Премия** – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работнику за конкретные достижения в целях поощрения работников за выполненную работу, а также к юбилейным и праздничным датам. В учреждении могут быть установлены премии:

- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за качество выполняемых работ;
- ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы

3.7. Установление стимулирующих надбавок и премий осуществляется по решению руководителя учреждения образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8. Стимулирующая надбавка к заработной плате

3.9.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за стаж педагогической работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет может выплачиваться как в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – до 15%,

так и в фиксированных денежных суммах в пределах стимулирующей части ФОТ.

3.10. Выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц устанавливается отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 56. Данная выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении; работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 октября 2010 года № 961 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы «Развитие образования в Краснодарском крае на 2011-2015 годы».

3.11. Заместителям директора в связи с дополнительной сложностью в работе, за интенсивность и напряженность в работе - не более 80% от размера доплаты руководителя.

**3.1.1. За работу в составе аукционной комиссии - до 3500 руб.**

**3.1.2. За ведение делопроизводства – до 3500 руб.;**

**3.1.3. За работу с учебным фондом – до 2500 руб.;**

**3.1.4. За работу с поставщиками и подрядчиками – до 2500 руб.;**

**3.1.5. Транспортные расходы – до 2000 руб.**

**3.1.6. За осуществление полного объема контрольно-ревизионной деятельности – до 3000 руб.:**

- ✓ наличие плана контрольно-ревизионной деятельности;
- ✓ работа по списанию;
- ✓ проведение инвентаризации;

**3.1.7. За организацию работы по подвозу учащихся – до 4000 руб.;**

**3.1.8. За организацию работы по питанию учащихся – до 3000 руб.;**

**3.1.9. За расширение зоны обслуживания – до 3500 руб.;**

**3.1.10.** За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до **6000 руб.;**

**3.1.11.** За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до **5000 руб.;**

**3.1.12.** За работу по охране труда в школе – до **1500 руб.**

### **3.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии)**

Наименование должности	Основание для премирования		Сумма (руб.)
Заместители директоров по УВР, ВР	3.2.1.	Высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 2000
	3.2.2.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 2000
	3.2.3.	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 2000
	3.2.4.	За своевременное и качественное ведение отчетной документации	до 2000
	3.2.5.	За высокое качество организации работы с родителями учащихся	до 2000
	3.2.6.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 2000
	3.2.7.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 2000
	3.2.8.	Работа по подготовке нестандартных материалов к педсоветам, семинарам	до 2000
	3.2.9.	За подготовку и проведение открытых мероприятий, семинаров	до 2000
	3.2.10	За исполнение обязанностей отсутствующих должностных лиц	до 5000
	3.2.11	За долговременный и добросовестный труд (к юбилейным датам, профессиональному празднику)	до 2000
	3.2.12	При получении почетных грамот Министерства, почетных званий	до 1000
	3.2.13	Транспортные расходы	до 2000
Заместитель директора по АХР	3.2.15	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 2000
	3.2.16	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 1000
	3.2.17	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5000
	3.2.18	За своевременное и качественное ведение отчетной документации	до 1000
	3.2.19	За сохранность школьного имущества	до 1000
	3.2.20	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 2000
	3.2.21	За обеспечение бесперебойной работы пищеблока	до 2000
	3.2.22	За высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ	до 2000
	3.2.23	Транспортные расходы	до 1500
	3.2.24	За долговременный и добросовестный труд (к юбилейным датам, профессиональному празднику)	до 2000

	3.2.23	Ремонт оборудования школы	до 2000
	3.2.24	Исполнение обязанностей отсутствующих должностных лиц	до 5000
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	3.2.25	За высокие результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 1000
	3.2.26	За качественную работу с родителями учащихся	до 500
	3.2.27	За качественную работу по подготовке к итоговой аттестации учащихся	до 1000
	3.2.28	За работу в рамках предпрофильной и профильной подготовки учащихся	до 1000
	3.2.29	За организацию мониторинга коррекционно – развивающей работы в рамках предшкольной подготовки	до 1000
	3.2.30	За долговременный и добросовестный труд (к юбилейным датам, профессиональному празднику)	до 2000
	3.2.31	За высокое качество ведения банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 1000
	3.2.32	Транспортные расходы	до 1500
	3.2.33	За долговременный и добросовестный труд (к юбилейным датам, профессиональному празднику)	до 2000
Заведующий библиотекой	3.2.34	За работу по повышению читательской активности обучающихся	до 1000
	3.2.35	За участие в общешкольных и иных мероприятиях	до 1000
	3.2.36	За качественную организацию работы с родителями учащихся	до 1000
	3.2.37	За организацию работы по пополнению библиотечного фонда	до 2500
	3.2.38	За долговременный и добросовестный труд (к юбилейным датам, профессиональному празднику)	до 2000
	3.2.39	Транспортные расходы	до 1500
	3.2.40	За качественное оформление тематических выставок	до 1000
Обслуживающий персонал (шеф-повар, повар, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, дворник, кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий, электрик, дворник, специалист по закупкам и т.д.)	3.2.41	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 1000
	3.2.42	За качественное проведение генеральных уборок	до 1000
	3.2.43	За долговременный и добросовестный труд (к юбилейным датам, профессиональному празднику)	до 2000
	3.2.44	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5000
	3.2.45	Обеспечение бесперебойного, качественного питания учащихся	до 1000
	3.2.46	За организацию качественного питания детей в лагере дневного пребывания	до 1000
	3.2.47	Ремонт оборудования школы	до 3000
	3.2.48	За обеспечение безопасности подвоза учащихся	до 2000
	3.2.49	Ремонт и обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 3000
	3.2.50	Отсутствие ДТП	до 1500
	3.2.51	Отсутствие замечаний	до 1500
	3.2.52	Своевременное и правильное размещение информации в системах РИССЗ.	до 1500
	3.2.53	Обеспечение эффективности процесса закупок.	до 1500
Учебно-вспомогатель	3.2.52	За качественное ведение делопроизводства	до 2000
	3.2.53	За долговременный и добросовестный труд (к	до 2000

ный персонал (делопроизводитель, секретарь-руководителя, лаборант, и т.д.)		юбилейным датам, профессиональному празднику)	
	3.2.54	Образцовое содержание кабинета	до 1000
	3.2.55	Выполнение обязанностей отсутствующих должностных лиц	до 2000

4. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 56.

4.1. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины.

4.2. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя МБОУ СОШ №56 с указанием причин.

4.3. Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

4.4. Выплаты утвержденных стимулирующих доплат работникам МБОУ СОШ № 56 производятся ежемесячно.

4.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям: учет уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других не менее значимых факторов. Размер стимулирующей надбавки может составлять до 200%.

### **Порядок и условия премирования работников школы за качество выполняемой работы**

1. В целях поощрения работников школы за выполненную работу в учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ.

2. Премирование осуществляется по решению директора МБОУ СОШ № 56 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- за проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью школы;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- к юбилейным и праздничным датам.

4.Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.