**ПРОЕКТ**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 13 ИМЕНИ Д.К. ПАВЛОГРАДСКОГО

СТАНИЦЫ ЛЕНИНГРАДСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН

УТВЕРЖДЕНО

Решением управляющего

Совета МБОУ СОШ № 13

01.09.2020 г. протокол № 1

Председатель управляющего

Совета МБОУ СОШ № 13

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Шарпило

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №13

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Васильченко

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А.Сухоцкая

#  ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

на период с 01.09.2020 года по 31.08.2021 года

Положение является локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 13, регулирующим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом МБОУ СОШ № 13 (далее Школы), на основе Постановления администрации муниципального образования Ленинградский район от 22.08.2017 № 1005 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»; Постановления администрации муниципального образования Ленинградский район «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ленинградский район № 1005 от 27.08.2017 г. в соответствии с нормативными документами: «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район» № 81 от 07.02.2019 г.; Постановления главы муниципального образования Ленинградский район от 25.01.2019 года № 40 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевую систему оплаты труда»; Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.01.2019 № 19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 30 января 2012 № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений»; Законом Краснодарского края от 21 декабря 2018 года № 3939-КЗ «О краевом бюджете на 2019 г. и плановый период 2020-2021гг.»; [Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.](http://nosch40.ucoz.ru/_tbkp/2019-2020/DOC/porjadok_vyplat_za_klassnoe_rukovodstvo.zip), утверждённого постановлением губернатора Краснодарского края от 14.08.2020 г № 453.

Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2020г. по 31.08.2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 13

 предназначается для мотивации как учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, так и других педагогических работников, УВП, МОП в части результативности работы, сложности и напряженности выполняемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Вознаграждение учителям присуждается в соответствии с настоящим Положением.

Периодичность выплаты вознаграждения устанавливается ежемесячно.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

надбавки за интенсивность и эффективность работы;

надбавки за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ;

других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;

выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительного образования детей;

выплата за выполнение функции классного руководителя.

2. В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов 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.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам организации, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

Решение об установлении работникам стимулирующих надбавок к окладу принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

7. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в размере 150 рублей.

9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 4, 7 данного раздела, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

10. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно.

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

При премировании учитываются:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы 200%. Решение об установлении работникам премии принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

12. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

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

14. Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

учителя;

педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед);

учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

15. Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 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 в [абзаце втором](file:///H%3A%5C%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%5C%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%9D%D0%A1%D0%9E%D0%A2%20%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%AB%D0%99.doc#P360) настоящего пункта, уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

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

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя 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 выплаты не изменяется.

16. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя организации;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

На стимулирующую часть направляется 28,6% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и 35,8% общего фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП и прочего педагогического персонала.

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Для распределения всех видов вознаграждения создается расширенная комиссия, состоящая из администрации и управляющего совета МБОУ СОШ № 13, включающего членов выборного органа первичной профсоюзной организации.

 Заседания комиссии проводятся в зависимости от принятой периодичности выплаты вознаграждения за учебную четверть. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по общеобразовательному учреждению.

 При выплате премий на каждую кандидатуру дается краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.

 Стимулирующие выплаты не выплачиваются в месяц, когда работник получил дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, акт проверки, протокол, приказ).

 Ежемесячные стимулирующие выплаты производятся по результатам самоанализа в произвольной форме с приложением подтверждающих документов. Самоанализ подается каждым работником добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат данному работнику не рассматривается.

IV. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ

Информация о распределении стимулирующего фонда оплаты труда является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений.

 V. О СНЯТИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

**Все стимулирующие выплаты осуществляются при наличии средств.**

Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения в начале учебного года, могут быть отменены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- за непроведение часов кружковой работы;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

Приложение №1

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 имени Д.К.Павлоградского станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район

на период с 01.01.2020 года по 31.08. 2020 года

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 13** | **Сумма в рублях** |
| ***Административно-управленческий персонал (заместители директора):***  |
| -стимулирующая выплата отдельным категориям работников (административному персоналу) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения  | 3000 |
| -за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Кубани» «Заслуженный учитель России», Почетный работник образования, отличник народного просвещения. | 1000 |
| -за выслугу лет  | 150 |
| -за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | 5000 |
| - за выполнение особо важных или срочных работ из расчёта за 1 месяц) | 5000 |
| за сложность и напряженность выполняемой работы | 2000 |
| -за высокую исполнительскую дисциплину | 1000 |
| - за подготовку и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности | 3000 |
| -за оперативность выполнения срочных заданий | 500 |
| -премия по итогам работы за период: месяц,  квартал,  полугодие,  год | 500 200030005000 |
| -премия за качество выполняемых работ; | 5000 |
| -премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно. | 1000 |
| ***Педагогические работники:*** |
| -за квалификационную категорию  | коэффициент к окладу:0,15-высшая0,10-первая |
| -за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный учитель России», Почетный работник образования, отличник народного просвещения, ученая степень кандидата наук |  1000 |
| -за выслугу лет | 150 руб. |
| - за победы в олимпиадах, творческих интеллектуальных конкурсах по линии МОН(по приказам УО, грамоты, дипломы): муниципальный этап: - 1 место- 2 место- 3 место или призер- призер ВОШЗональный этап:- 1 место - 2 место - 3 место региональный этап: - 1 место - 2 место - 3 место Российский этап: - 1 место - 2 место - 3 место |   1000 700 500 700 1500 1300 1000 3000 2500 2000 4000 3500 3000  |
| - за победы в спортивных соревнованиях(по приказам УО, грамоты, дипломы): муниципальный этап: - 1 место - 2 место - 3 место Зональный этап: - 1 место - 2 место - 3 место региональный этап: - 1 место - 2 место - 3 место Российский этап: - 1 место - 2 место - 3 место |  1000 700 500  1500 1300 1000 3000 2500 2000 4000 3500 3000   |
|  - за обслуживание компьютерной техники; |  1000 |
| - за обслуживание сервера и программное обеспечение компьютеров | 1000 |
| -за проведение кружковых занятий | подушевая оплата ФГОС |
|  **- за классное руководство** |  |
| **- из средств федерального бюджета** | **5000** |
| **- из средств краевого бюджета** | **4000** |
| - за работу в классах казачьей направленности | 500 |
| - за заведование кабинетом | 300 |
| -за работу с одаренными детьми (по приказу УО) | 1000 |
| -за высокое качество работы по руководству методическими объединениями (школьными, районными, по приказу УО)   | 500700  |
|  -за работу тьютора ( по приказу УО) -за высокое качество работы тьютора ( по приказу УО)  | 500700 1000 |
| - молодым специалистам (от 1 года до 3 лет)  |  1000 |
| -за работу с сайтом школы | 2000 |
| - администратору NetSchool за работу в информационной системе «Сетевой город»  | 2000 |
| -за проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения и внедрения их в учебно-воспитательный процесс | заместителям директора по ВР, УВР -2000 рублей;учителям физической культуры-2000 рублей ; педагогу-психологу, социальному педагогу- 1000 рублей за ставку |
| -за руководство ШТМ  |  500 |
| -за разработку инновационных проектов (при условии отчета на муниципальном уровне)  | 1500 |
| -за руководство профсоюзной организацией | 1000 |
| - за руководство лагерем с дневным пребыванием | 2500 |
| -ответственному за туристическую работу в школе( по факту выполненной работы) | 1000 |
| -за руководство методической работой на уровне основного и среднего общего образования | 5000 |
| -за руководство методической работой на уровне начального общего образования | 5000 |
| - за руководство ПМПК (психолого-медико-педагогическая комиссия) | 1000 |
| - за руководство школьным музеем | 1500 |
| -за руководство спортивным клубом «13-ый микрорайон» | 1000 |
| - за реализацию программы «школьное молоко» | 1000 |
| -за организацию работы по питанию учащихся | 1000 |
| -за музыкальное сопровождение школьных мероприятий | 1000 |
| -за заполнение баз статистических отчётов | 800 |
| - за обобщение передового педагогического опыта( по линии МОН): на муниципальном уровне на региональном уровне |   1000 1500 |
| -за качественную работу классных руководителей с родителями по привлечению добровольных пожертвований на нужды школы:1 место2 место3 место | 20001000500 |
| - за активную методическую работу |  500 |
| - за выполнение разовых поручений (не входящих в должностные обязанности) |  300 |
| - за реализацию проекта «Школьный двор» (ежемесячно)  |  1300 |
| - за организацию досуга учащихся (не входящих в плановые мероприятия) |  500 |
| - за подготовку и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности ( из расчёте в течение месяца) | 5000 |
| - за результаты обучения выпускников 9-х классов, полученные на ГИА по математике и русскому языку (при наличии качества выше районного или краевого уровней).  | 200 рублей за человека |
| - за подготовку выпускников 9-х классов к ГИА-9, по математике и русскому. | 2000 р |
| - за результаты обучения выпускников 9-х классов, полученные на ГИА по предметам по выбору.  | 2000 рублей  |
| - за результаты обучения выпускников 11-х классов, полученные на ГИА по математике и русскому языку (при наличии качества выше районного или краевого уровней).  | 250 рублей за человека |
| - за результаты обучения выпускников 11-х классов, полученные на ГИА по предметам по выбору.  | 3000 |
| - за стобалльный результат выпускников 11-х классов на ЕГЭ | 2000 |
| - за участие в профессиональных конкурсах от ЦРО:учитель года (учитель кубановедения, ОПК, учитель здоровья и др.); классных руководителей. муниципальный этап: - 1 место - 2 место - 3 месторегиональный этап: - 1 место - 2 место - 3 место Российский этап: - 1 место - 2 место - 3 место |  1500 1300 1000 3000 2500 2000 4000 3500 3000  |
| - за подготовку к итоговой аттестации учителям математики ( 11 классов) |  2000 |
| - за подготовку к итоговой аттестации учителям математики ( 9 классов) |  2000 |
| - за наставничество над молодыми специалистами |  500 |
| - за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (из расчёта в течение месяца, 200 рублей в день) | 5000 |
|

|  |  |
| --- | --- |
| -премия по итогам работы за период: месяц,  квартал,  полугодие,  год | 500 200030005000 |
| -премия за качество выполняемых работ (исходя из объема выполненной работы); | 50004000300020001000500400300200100 |
| -премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно. | 700 |
| - за заполнение баз статистических отчетов | 800 |
| -за руководство ПМПК (психолого-медико-педагогическая комиссия) | 1000 |
| -за работу с одарёнными детьми и руководство научным обществом  | 1000 |
| -за дополнительную нагрузку учителю в процессе дистанционного обучения учащихся | из расчёта 20 рублей за 1 час нагрузки |
| -за повышенную сложность работы в процессе дистанционного обучения учащихся | из расчёта от 10 до 50 рублей в час в зависимости от сложности работы |

***Учебно -вспомогательный персонал:*** |
|  -стимулирующая выплата отдельным категориям работников за стабильно высокие показатели результативности работы  | 3000 |
| - за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей | 5000 |
| -за сложность, интенсивность, высокое качество выполненных работ |  5000 |
| -за выполнение особо важных и срочных заданий  | 1700 |
| - за ведение работы контрактного управляющего |  2000 |
| - за оперативность выполнения заявок |  3000 |
| - за ведение спецсчета |  1600 |
| \_ за выполнение особо важных и срочных заданий, связанных с учебным процессом( библиотекарю) |  2300 |
| - за учет и бронирование граждан, пребывающих в запасе |  2000 |
| - За оформление протоколов УС, ведение архива |  3000 |
| \_ за выполнение работы, не входяшей в круг должностных обязанностей ( библиотекарю) |  1500 |
| \_ за выполнение разовых поручений |  500 |
| - лаборанту( за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей |  1545,75 |
| -за выслугу лет(расчет производится на оклад, или на часы) | 150 руб. |
|

|  |  |
| --- | --- |
| -премия по итогам работы за период: месяц,  квартал,  полугодие,  год | 500 200030005000 |
| -премия за качество выполняемых работ; | 1000 |

 |
| ***Младший обслуживающий персонал*** |
| -за оперативность и качественное выполнение работ по устранению технических неисправностей в помещениях и на территории школы | 3000 |
| -образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа в помещениях и на территории школы | 1000 |
| -за выполнение особо важных и срочных заданий( из расчёта в течение месяца) |  2000 |
| - качество выполненных работ | 5000 |
| За ремонт школы |  5000 |
| -за выслугу лет(расчет производится на оклад, или на часы) | 150 руб. |
| -премия по итогам работы за период: месяц,  квартал,  полугодие,  год | 500 20003000 5000 |
| -премия за качество выполняемых работ (из расчёта в течение месяца, 200 рублей в день). | 5000 |