

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
 Н.А.Бондарева

«02» марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора школы
 Л.В.Рокина

«02» марта 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 24» с. Богуславец
Красноармейского муниципального района
Приморского края**

1. Общие положения.

1.1. Данное Положение на основании постановления администрации Красноармейского муниципального района от 23 ноября 2015 года № 617 устанавливает порядок и условия применения отраслевой системы оплаты труда в МКОУ «СОШ №24»с. Богуславец (далее – Учреждение), и включает в себя:

- размеры окладов (ставок заработной платы) (далее - оклад) работников Учреждения;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной Постановлением администрации Красноармейского муниципального района от 01 декабря 2011 года № 705 «а» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Красноармейского района» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.4. Минимальная заработная плата работников Учреждения устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. Размеры окладов работников учреждений.

2.1. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральными органами государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. В оклады педагогических работников Учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Размеры окладов работников образовательных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом

Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3302-3423
1 квалификационный уровень	3302

(секретарь-машинистка, делопроизводитель, кассир, кладовщик, секретарь)	
2 квалификационный уровень (должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	3423
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3655-4340
1 квалификационный уровень (лаборант, инспектор по кадрам)	3655
2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством)	3914
3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар))	4340

2.4. Размеры окладов работников учреждений общепромышленных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) - сторож, истопник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке спецодежды, кастелянша	2978
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)- повар, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по ремонту оборудования.	3423

2.5. Размеры окладов работников образовательных учреждений по должностям учебно-вспомогательного и педагогического персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «педагогические работники»	
Профессиональная квалификационная группа «педагогические работники»	
2 квалификационный уровень	

(социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, концертмейстер)	5623
2 квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	6065
2 квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	6526
4 квалификационный уровень (логопед, учитель, преподаватель ОБЖ, преподаватель, тьютер, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания)	7860
4 квалификационный уровень (наличие первой квалификационной категории)	8276
4 квалификационный уровень (наличие высшей квалификационной категории)	8830

2.6. К окладам работников по профессиональным квалификационным группам устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от ведомственной подчиненности, органах исполнительной власти и за время военной службы. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы работника, лет	Размер коэффициента
От 1 до 5	0,10
От 5 до 10	0,15
От 10 до 15	0,20
Свыше 15	0,30

2.6.1. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

2.6.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в процентном отношении к окладу по ПКГ:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений осуществляются в порядке и размерах, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, впервые вступившей в трудовые отношения и прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока, но не свыше 30 процентов заработка.

3.1.3. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса

Российской Федерации (далее – ТК РФ), сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

3.1.4. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.1.6. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ:

3.1.7. Учителям и другим педагогическим работникам Учреждения производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (далее – нормативная наполняемость), либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждениях, расположенных в сельской местности и с наполняемостью 25 человек и более – в городской местности. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся. Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, установленных методическими рекомендациями по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

3.1.8. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1-4 классы – 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе – 15 процентов с учетом фактической нагрузки;

по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада с учетом фактической нагрузки.

3.2. Работникам Учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников Учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы, для педагогических работников – с учетом учебной нагрузки).

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников Учреждения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 1)

4.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 2)

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы (Приложение 3)

4.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, исчисляются исходя из установленного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

- 4.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.5. Заместителям руководителя Учреждения размер стимулирующих выплат устанавливает руководитель Учреждения, остальным работникам — комиссия по установке стимулирующих выплат.
- 4.6. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения из административно-управленческого персонала (не более 3 чел), председателя профсоюзного комитета, педагогов (не более 3 чел) на 1 год. Председатель комиссии выбирается из числа членов комиссии.
- 4.7. В полномочия комиссии входит анализ и оценка представленных в комиссию документов. Перечень документов, рассматриваемых в комиссии: оценочный лист, заполненный работником с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда. Прием документов в комиссию производится до 10 числа каждого месяца.
- 4.8. Работник имеет право на выплаты стимулирующего характера и в процентном соотношении и в фиксированной сумме, предусмотренных в Критериях.
- 4.9. По результатам рассмотрения представленных документов оформляется протокол и сводный оценочный лист за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании. Сводный оценочный лист с указанием общего количества % или фиксированной суммы по каждому работнику доводятся до сведения заинтересованных работников. Ознакомление работников с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения оценочных листов на информационном стенде.
- 4.10. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а председатель комиссии обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция). Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Председатель комиссии обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в % отношении (или денежном эквиваленте), эти ошибки должны быть исправлены. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции сводный оценочный лист и протокол вступают в силу.
- 4.11. На основании протокола руководитель общеобразовательного учреждения устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или фиксированной суммы.
- 4.12. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на 50% от начисленных % на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.
- 4.13. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год.
- 4.14. В случае наложения дисциплинарного взыскания, не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем ниже должностного оклада руководителя на 10 -30%.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению на финансовый год.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения утверждается приказами отраслевых отделов, с учетом следующих положений:

6.2.1. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из штатной численности работников, утвержденной руководителем Учреждения, и предусмотренных настоящим Положением выплат в пределах, доведенных Учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

6.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников Учреждения с 1 февраля 2016 года может составлять не менее 30 процентов.

7. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

8. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ПОЛОЖЕНИЯ И ВНЕСЕНИЕ В НЕГО ДОПОЛНЕНИЙ

8.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива.

Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем школы.

Принято на общем собрании трудового коллектива.

Протокол № 1 от « 02 » марта 2016 года.

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Наименование должности	Основания для установления выплат стимулирующего характера	Процент от оклада	Периодичность выплаты
Заместители директора по учебно-методической, воспитательной, методической работе	Качественное ведение документации	до 10 %	1 раз в четверть
	Качественное выполнения планов внутришкольного контроля и воспитательной работы	до 10%	1 раз в четверть
	Выполнение срочных и особо важных работ	до 20%	1 раз в месяц
	Высокий уровень организации школьного самоуправления	до 10%	1 раз в четверть
	Качественное проведение тематических педсоветов	до 20 %	1 раз в год
	Осуществление системы мониторинга	до 10 %	1 раз в четверть
	Профилактика правонарушений	до 10 %	1 раз в четверть
	Дополнительная работа сверх должностных обязанностей	до 20%	1 раз в месяц
	Качественная организация питания в школьной столовой	до 20%	1 раз в четверть
	Качественная организация осуществления ФГОС ООО	до 10%	1 раз в четверть
Учитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог	Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня: - школьный -муниципальный -региональный	до 15% до 30% до 50%	По факту
	Руководство школьным методическим объединением	до 10%	
	Районным методобъединением	до 20%	1 раз в четверть
	За наставничество и работу по адаптации молодых специалистов	до 20%	1 раз в четверть
	Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий: -для ШМО -для РМО	до 10% до 30%	По факту
	Использование современного оборудования базовой школы во внеурочной деятельности - с учащимися школы -с учащимися школ района	до 5% до 10%	По факту
	Привлечение спонсорской помощи, внебюджетных средств для развития учебного кабинета	от 1000 - 3000 р-10% от 3000 до 5000р- 20% от 5000р- 30%	По факту
	Награды: -министерские -краевые -районные	15% 10% 5%	1 раз в месяц
	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов, мастер-		1 раз в месяц

	классов -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	до 10% до 20% до 40%	
	Участие в выставках педагогического мастерства	до 15%	По факту
	Проверка тетрадей (учителя-предметники)	5%	1 раз в месяц
	Создание электронных книг	до 70%	1 раз в месяц
	Разработка цифровых образовательных ресурсов и их применение на уроке	5%	
	Высокий уровень развития и поддержания образовательной среды. (ведение журналов, подготовка отчётов, ведение личных дел, ведение журналов по ТБ и т.д.)	10%	Раз в четверть по представлению замдиректора по учебно-методической работе
	Дополнительная работа, не входящая в круг основных должностных обязанностей	до 50% или не более 5 тыс. руб.	1 раз в месяц
	Организация краеведческой работы с учащимися, заведование музеем	до 15%	1 раз в месяц
	Публикации в СМИ о школе	до 10%	По факту
	Повышение квалификации (с представлением документа): -прохождение дистанционных курсов	100%(от стоимости курсов)	По представлению удостоверения, чека и договора Сетевые 3 недели
	-прохождение очных курсов (учёт периодичности прохождения)	30% 15% 10% 5%	2 недели 1 неделя
	Презентация темы самообразования.	До 15 %	1 раз в год
	Привлечение представителей органов управления, здравоохранения, дополнительного образования в урочной и внеурочной деятельности	5%	По факту
	Организация волонтерского движения	До 20%	1 раз в год
	Работа со школьным сайтом: -для педагогов	5% за одну работу, но не более 20%	Работа, отвечающая требованиям для выставления на сайт
	- администратор школьного сайта -администратор сайта « Электронные журналы и дневники»	до 20% 30%	1 раз в месяц 1 раз в месяц
	Проведение предметных недель, научных конференций Неделя науки	до 20%	1 раз в четверть
	Представление работы внеурочной дея-	до 15%	1 раз в месяц

	тельности		
	Работа в школьном оздоровительном лагере: -начальник лагеря -воспитатель	до50% до30%	1 раз в год
	Обслуживание компьютерной и орг-техники для обеспечения образовательного процесса и повышения его качества	100%	По предоставлению документов
	Личный вклад в развитии образовательного учреждения	15%	
Классные руководители	Высокий уровень организации дежурства по школе	до 10%	По факту
	Отсутствие обоснованных обращений со стороны участников образовательного процесса в письменном виде.	5%	Раз в год
	Подготовка документации в выпускных классах	до 10%	1 раз в год (июнь)
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение количества опозданий на уроки	до 10% 5%	По итогам четверти
	Посещаемость родительских собраний 80-100% 50%-79% 30-49%	20% 10 5	Раз в год
Педагог-библиотекарь	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30%	1 раз в четверть
	Активное участие в работе муниципального методического объединения	до10%	По факту
	Работа со школьным сайтом	до 20%	По факту
	Образцовое содержание библиотеки	до 15%	1 раз в год
	Проведение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до50% и не более 5000 рублей	1 раз в месяц
	Выполнение особо важных и срочных работ	до25%	1 раз в месяц
	Проведение мероприятий, способствующих пополнению библиотечного фонда	до50%	По факту
Обслуживающий персонал (лаборант, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, сторож, дворник)	Качественное выполнение ремонтных работ	до 50%	
	Качественная уборка служебных помещений, территории	До 100%	
	Неукоснительное соблюдение действующего законодательства	до20%	
	Проведение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до50%	
	Выполнение особо важных и срочных работ	до30%	
	Расширение зоны обслуживания	до100%	
	Высокая результативность выполнения		

	работ и достижение высоких показателей: Отсутствие жалоб и замечаний	до50%	
	Бережное отношение к имуществу Учреждения	До 50%	
Заведующий хозяйством	Высокий уровень санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До40%	
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	до40%	
	Обеспечение выполнения требований охраны труда	до40%	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До60%	
	Проведение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	До50%	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До20%	
	Выполнение особо важных и срочных работ	До30%	
	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора	До40%	
	Отсутствие предписаний инспекции пожарного надзора	до40%	
	Отсутствие замечаний инспекции по охране труда	до40%	
Работники столовой (заведующий производством, повар, кухонный работник)	Высокий уровень санитарно-гигиенических условий в помещениях столовой	до40%	
	Обеспечение выполнения требований нормы СанПиН безопасности	до 40%	
	Обеспечение выполнения требований охраны труда	до 40%	
	Проведение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до 30%	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До20%	
	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора	До40%	
	Отсутствие предписаний инспекции пожарного надзора	до40%	
	Отсутствие замечаний инспекции по охране труда	до40%	

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование должности	Основания для установления выплат стимулирующего характера	Процент от оклада	Периодичность выплат
Заместитель директора по учебной, методической, воспитательной работе	Призёры в мероприятиях различного уровня: -муниципального -краевого	до 30% до 50%	1 раз в четверть
	Высокий уровень организации итоговой и промежуточной аттестации	до 30%	1 раз в год
	Высокие результаты государственной (итоговой) аттестации учащихся 9, 11 классов	до 50%	1 раз в год
	Наличие выпускников-медалистов: -серебряная -золотая	15% 20%	1 раз в год
	Интенсивность и напряжённость работы	До 30%	1 раз в четверть
Педагог, учитель дополнительного образования, социальный педагог	Показатели качества обучения на уровне школы (ЕГЭ, ОГЭ). Русский язык, математика Остальные предметы Показатели качества обучения на уровне района (ЕГЭ, ОГЭ).	Без «2» 70% 50% Если по рейтингу школ предмет входит в 3-ку - дополнительно 1м-30% 2м-25% 3м-15%	1 раз в год (сентябрь-ноябрь)
	Подготовка призёров Всероссийской олимпиады различного уровня (за каждый предмет): - муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место -региональный уровень 1-3 место 4-7 место 8-10 место Дистанционные олимпиады	 30% 15% 10% 100% 80% 70%	По факту

	1 место 2-3 место	10% 5%	
	Заочные олимпиады --отборочный тур --очный тур	25% 50%	
	Призёры конкурсов различного уровня -муниципальный -региональный заочный -всероссийский заочный -международный заочный	10% 15% 20% 25%	По факту при наличии подтверждающих документов
	Региональный очный	20%	
	Призёры спортивных мероприятий среди общеобразовательных учреждений -муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место Призёры регионального уровня Призеры в личном первенстве	30% 15% 10% 50% 10%	По факту
	Призёры внеклассных мероприятий различного уровня: -муниципальный 1 место 2 место 3 место -региональный	30% 15% 10% 50%	По факту
	Наличие выпускников-медалистов (с учётом педагогов начальной школы): -серебряная медаль -золотая медаль	10% 20%	1 раз в год
Педагог-библиотекарь	Призёры в мероприятиях различного уровня: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	до10% до15% до20%	По факту
	Высокая читательская активность обучающихся	до50%	1 раз в год
	Высокая результативность выполнения работ и достижение высоких показателей	до30%	1 раз в месяц

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам года

Премия – выплата стимулирующего характера за качественное, добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, рост качества трудовой деятельности.

Премии выплачиваются за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, а также за следующие показатели в работе:

- высокую результативность работы по итогам месяца, квартала, учебного года или другого отчётного периода-2000 рублей
- высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил-2000 рублей
- к юбилейным датам работников-1000 рублей
- к праздничным датам-500рублей
- работа без больничного листа-500 рублей