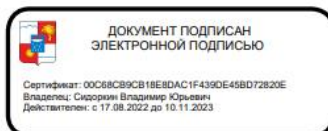


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МОБУ СОШ № 19

_____ Гоцеридзе О. И.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ СОШ № 19
_____ Сидоркин В.Ю.

Приказ №32 от 16.01.2023

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
общеобразовательного учреждения Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 19**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006г. №1167 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края», других нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Постановлением Администрации муниципального образования городского округа города-курорта Сочи Краснодарского края от 22.01.2021года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

1.2. Настоящее Положение разработано на основе приложения «Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения» к «Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края» утвержденной постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006г. №1167.

1.3. Доплаты работникам общеобразовательного учреждения могут устанавливаться как на календарный год, так и ежеквартально или ежемесячно.

1.4. Устанавливаются доплаты в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании показателей эффективности

2. Размер и виды выплат (доплат) стимулирующего характера

2.1. В пределах базовой части фонда оплаты труда производятся следующие выплаты:

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной деятельности) относятся следующие виды работ:

- проверка письменных работ;
- классное руководство;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

2.2. Доплаты работникам общеобразовательного учреждения за дополнительные виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей работника (неаудиторная (внеурочная) деятельность) в пределах базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс:

Доплата за проверку тетрадей:

- в 5-11 классах по математике - 15%;
- в 5-11 классах по русскому языку и литературе - 20 %;
- в классах начальной школы - 12 %;
- во 2-11 классах по иностранному языку ,ИВТ - 10 %;
- в 5-11 классах по физике, химии, биологии, географии - 5%
- в 9-11 классах по истории, обществознанию -5%

Доплата за организацию работы с учащимися (классным руководителям) из расчета 4 000 (четыре тысячи) рублей в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 .

Доплаты за внеурочную деятельность, которая рассчитывается согласно:

- $Двн = Стп * Ук * Ч$, где
Двн- доплата за внеурочную деятельность,
Стп – стоимость педагогической услуги,
Ук – количество учащихся в классе (группе),
Ч – количество часов работы в месяц.

2.3. Надбавка (персональная) директору (по распоряжению администрации города) - до 200%

2.4. Надбавка (персональная) заместителям директора, главному бухгалтеру, бухгалтеру, специалисту в сфере закупок за сложность и напряженность в работе - до 100%, или в денежном выражении.

2.5. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 300% от оклада;

2.6. Доплата за квалификационную категорию в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- За высшую – 20%
- За первую – 15%.

2.7. Доплата за почетное звание устанавливается из имеющихся оснований, имеющему большее значение:

- За нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей;
- За нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 1200 (одна тысяча двести) рублей;
- За почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации -

1500 (одна тысяча пятьсот) рублей;

- За звание «Заслуженный учитель Кубани» - 1000 (одна тысяча) рублей

2.8. Доплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- от 1 года до 5 лет – 5 %,
- от 5 до 10 лет – 10 %,
- свыше 10 лет -15 %

2.9. Доплата за организацию воспитательно-просветительской работы по антинаркотическому просвещению учащихся согласно Постановления Главы Краснодарского края №651 от 24.10.2007г:

- заместителю директора по воспитательной работе – 2000 (две тысячи) рублей
- учителям физической культуры - 2000 (две тысячи) рублей,
- педагогам – психологам – 1000 (одна тысяча) рублей;
- социальным педагогам - 1000 (одна тысяча) рублей;

за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере.

2.10. Доплата молодым специалистам, окончившим среднее-профессиональное или высшее профессиональное учебное заведение – 3000 (три тысячи) рублей. Молодым специалистом считается работник до 35 лет с уровнем образования – бакалавриат, магистратура, среднее профессиональное, который впервые устраивается на работу по специальности, соответствующей диплому, сразу после окончания учебного заведения или в течение одного года после его окончания. Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет.

2.11. Доплата молодым педагогам (до 35 лет), совмещающим работу с обучением в ВУЗах по профилю (первое профессиональное образование) – 3000 (три тысячи) рублей.

2.12. Доплата учителям физической культуры за ведение спортивно-массовой работы во внеучебное время (при наличии согласованных с управлением по образованию и науке администрации города Сочи планов спортивно-массовой работы на календарный год) - до 1000 (одной тысячи) рублей.

2.13. Доплата учителю трудового обучения (технологии):

- за сохранность и рациональное использование оборудования, технических средств, инструментов и материалов в учебных мастерских – 2000 (две тысячи) рублей;

- за техническое обслуживание швейных машин – 1000 (одна тысяча) рублей;

2.14. Выплата в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников, определенных Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

2.15. Стимулирующая выплата в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников: тьютору.

2.16. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников образовательного учреждения в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц на 1 ставку - Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

2.17. Доплата Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими

общественными объединениями

за содействие обеспечению воспитательной деятельности, организацию взаимодействия с детскими общественными объединениями до 26 000 (двадцати шести тысяч) рублей.

2.18. Доплата инженеру-электронику:

За организацию и проведение внутришкольных мероприятий – до 5 000 (пяти тысяч) рублей;

За техническое обслуживание и ремонт компьютерного оборудования, проведение мероприятий по улучшению его эксплуатации, эффективному использованию – до 17 000 (семнадцати тысяч) рублей;

За техническое сопровождение мероприятий в ОУ (ВПР, олимпиад, ГИА – ЕГЭ, ОГЭ) – до 5 000 (пяти тысяч) рублей

За качественное, исправное состояние интернет соединений, локальной сети – до 5 000 (пяти тысяч) рублей

2.19. Доплата учителям химии, физики, биологии, информатики:

За выполнение функций лаборанта – до 1000 (до одной тысячи) рублей;

2.20. Доплата секретарю-машинистке:

За работу с оргтехникой -12 %;

2.21. Доплата специалисту по кадрам:

За организацию и ведение кадрового делопроизводства - до 5000 (пяти тысяч) рублей

За корректировку базы данных учета детей микрорайона с 6 до 18 лет – 2000 (две тысячи) рублей;

2.22. Учителю-логопеду, учителю дефектологу, педагогу-психологу, социальному педагогу, тьютору.

За логопедическую диагностику детей различных возрастных групп с различной речевой патологией – до 2 000 (две тысячи) рублей;

За сопровождение обучающихся РАС, имеющих специальные запросы в органах и учреждениях социальной сферы (УСЗН, ПМПК г. Сочи, ПНД, Учреждения здравоохранения, АНО «Включи» и др.) – до 2000 (двух тысяч) рублей;

За положительную динамику коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ППК – до 4 000(четыре тысячи) рублей;

За работу с детьми «группы риска», за работу с правоохранительными органами, ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, ведение коррекционно-развивающих занятий - до 5 000 (пяти тысяч) рублей;

За диагностирование психоэмоциональной сферы подростков – 4 000,0 (четыре тысячи) рублей;

За организацию работы с учащимися ОВЗ - до 5 000 (пяти тысяч) рублей;

За доплату за работу по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации - до 3000 (трёх тысяч) рублей.

2.23. Социальному педагогу

За работу по профилактике правонарушений – до 3000 (трёх тысяч) рублей;

За работу с опекаемыми детьми – до 3000 (трёх тысяч) рублей;

2.24. Уборщикам производственных и служебных помещений

За применение дезинфицирующих средств - 12 %.

За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН – до 8 000 (восемь тысяч) рублей;

За проведение генеральных уборок в ОУ – до 3000 (трёх тысяч) рублей.

2.25. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 5000 (пяти тысяч) рублей;

За проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений – до 6000 (шести тысяч) рублей.

2.26. Преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности

За руководство работой по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в образовательном учреждении – 3 000 (три тысячи) рублей;

За организацию работы по военному учёту учащихся и сотрудников – до 3000 (трёх тысяч) рублей;

2.27. Педагогу-библиотекаря, библиотекаря

За работу с библиотечным фондом – до 3000 (трёх тысяч) рублей;

За работу с издательствами по поставке учебной литературы – до 3000 (трёх тысяч) рублей;

За организацию работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения – до 5000 (пяти тысяч) рублей.

2.28. Дворнику

За работу по озеленению и благоустройству территории школы – до 6000 (шести тысяч) рублей;

За проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы – до 5000 (пяти тысяч) рублей;

За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка – 2000 (две тысячи) рублей.

2.29. Доплаты работникам общеобразовательного учреждения за следующие дополнительные виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей работника:

За заведование кабинетов 500 (пятьсот) рублей;

За руководство методическим объединением (методическим советом), ведение методической документации – 3 000 (три тысячи) рублей;

За подготовку протоколов Педагогического совета общеобразовательного учреждения - 2 000 (две тысячи) рублей;

За работу руководителем групп при аттестационной комиссии МОН и МП КК – 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей;

За работу в качестве председателя городского методического объединения – 2 000 (одна тысяча) рублей;

За психологическое сопровождение 1-11 классов – до 5 000 (пяти тысяч) рублей;

За обработку анкет, составление и отправка протоколов ГТО – 3 000 (две тысячи) рублей;

За организацию тьюторской деятельности – до 1 000 (одной тысячи) рублей;

За проведение консультаций по подготовке обучающихся к ГИА – ЕГЭ, ОГЭ (выпускников 9-11 классов) – до 2 000 (двух тысяч) рублей;

За подготовку выпускников 11-х классов к ЕГЭ по обязательным предметам – 1000 (одна тысяча) рублей;

За организацию работ по оформлению документации выпускников 9,11 классов, профориентационной работы – до 5000 (пяти тысяч) рублей;

За сохранность компьютерного оборудования - 2000 (две тысячи) рублей;

За социальную работу в коллективе – 3000 (три тысячи) рублей;

За проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы – до 3 000 (трех тысяч) рублей;

За проведение общешкольных мероприятий – до 3 000 (трех тысяч) рублей;

За развитие профессиональных компетенций педагогических работников, необходимых для овладения методическими и дидактическими возможностями использования дистанционных образовательных технологий - 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей;

За работу со школьным сайтом – 2500 (две тысячи пятьсот) рублей;

За работу с одарёнными детьми – до 5000 (пяти тысяч) рублей;

За работу по пропаганде чтения – до 2000 (двух тысяч) рублей;

За качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций – до 3 000 (трех тысяч) рублей.

За организацию и проведение медицинского обследования сотрудников школы – до 3 000 (трех тысяч) рублей.

За ведение и администрирование школьных социальных сетей – до 3 000 (трех тысяч) рублей;

За сохранение технических средств обучения и оборудования – до 1000 (одной тысячи) рублей;

За организацию горячего питания, ведение отчетности по питанию учащихся – до 3 000 (трех тысяч) рублей

За расширение зоны обслуживания до 200% к окладу или в фиксированной сумме до 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей;

За подготовку и ведение документации о состоянии ребенка и его динамике – 2 000 (две тысячи) рублей;

За организацию работы психолого-педагогического консилиума – до 3000 (трех тысяч) рублей;

За пропаганду здорового образа жизни – до 3000 (трех тысяч) рублей;

За своевременное и качественное предоставление отчетов – до 5000 (пяти тысяч) рублей;

За сложность и напряжённость – до 200% от оклада;

За сохранение кадрового потенциала – до 5 000,0 (пяти тысяч) рублей;

За выполнение функций гардеробщика – 4 000 (четыре тысячи) рублей;

За оформление больничных листов – до 2000 (двух тысяч) рублей;

За работу в АИС СГО – до 5000 (пяти тысяч) рублей.

Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в размере 5 750 (пять тысяч семьсот пятьдесят) рублей. (На основании Постановления Главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 г. №582 г.Краснодар «Об установлении ежегодной

денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждений порядка ее предоставления» действует до 31.12.2024г.)

3. Порядок оказания материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения

3.1. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

3.2. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения устанавливается в фиксированной сумме.

3.3. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения оказывается на основании заявления работника в адрес руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления и профсоюзным органом.

3.4. Размер материальной помощи работнику общеобразовательного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

4. Порядок премирования работников общеобразовательного учреждения

4.1. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются за высокое качество организации образовательного и воспитательного процесса, активность, инициативу, к юбилейным датам сотрудников школы и профессиональным праздникам.

4.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются в фиксированной сумме или в процентном отношении от стоимости педагогической услуги.

4.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения могут устанавливаться как на календарный год, так и ежеквартально или ежемесячно.

4.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, и профсоюзным органом по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

4.5. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, и профсоюзный орган аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

4.6. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, и профсоюзным органом вопроса о стимулировании работников устанавливается положением, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

4.7. Размер поощрительной выплаты по результатам труда (премия) каждому конкретному работнику общеобразовательного учреждения определяется учреждением

самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

4.8. Устанавливать поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам общеобразовательного учреждения по следующим основаниям для премирования:

Наименование должности	Основание для премирования (по итогам предыдущего года, квартала)
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - достижение учащимися более высоких показателей обученности по предмету в сравнении с предыдущим периодом; - стабильность и рост качества обучения; - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные отметки по итогам учебного года; - отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины; - качественное руководство классом;
	<ul style="list-style-type: none"> - подготовку выпускников, набравших максимальный результат – 100 баллов по итогам Единого государственного экзамена по одному или нескольким предметам - участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы; - подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций районного, муниципального, зонального, краевого, Всероссийского уровней; - организация проектной деятельности учащихся; - участие в олимпиадах, конкурсах всех уровней;
	<ul style="list-style-type: none"> - участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы; - разработка и внедрение авторских и авторизованных программ; - разработка и ведение элективных курсов; - выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
	<ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых уроков; оформление классов; санитарное состояние классов;
	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с обучающимися на высоком эстетическом духовно-нравственном уровне; - организация качественного участия обучающихся в городских массовых акциях и мероприятиях;
	<ul style="list-style-type: none"> - использование информационных технологий в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ; - использование новых форм организации образовательного процесса: урок-презентация, урок-исследование; урок-игра и др.
	<ul style="list-style-type: none"> - использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;
	<ul style="list-style-type: none"> - участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях районного и муниципального уровней); - разработка и проведение открытых уроков, открытых мероприятий с учащимися, педагогических гостиных и т.п.; - работа педагога в качестве наставника;
	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: классные родительские собрания, родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом при наличии разработок, помещенных в портфолио учителя;
	<ul style="list-style-type: none"> - профилактическая работа с детьми девиантного поведения;

	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций; <u>эффективность работы по решению конфликтных ситуаций</u> - исполнительская дисциплина педагога в ведении школьной нормативно-правовой документации; - сохранение и приращение контингента учащихся класса.
<p>Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> - эффективная организация внутришкольного контроля в ОУ; - создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в ОУ; - аналитический подход к планированию учебно-воспитательного процесса в ОУ; - разработка и эффективная реализация программы развития ОУ; - эффективная организация инновационно - экспериментальной деятельности в ОУ. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся; - создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, единого муниципального экзамена (ЕМЭ); -выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - сохранение контингента обучающихся в ОУ; - сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах; - создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно переведенных обучающихся); - высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин); - эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.); <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - эффективная работа по организации предпрофильного и профильного обучения; - работа по индивидуальным учебным планам в рамках эксперимента по профильному обучению; - организация профориентационной работы среди выпускников 9 и 11 классов ОУ; - развитие договорных связей ОУ с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации ОУ; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; - работа по стимулированию педагогов на повышение квалификации <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - аналитический подход к планированию воспитательной работы в ОУ; - эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей в ОУ; - создание системы мониторинга воспитательного процесса в ОУ;

	<ul style="list-style-type: none"> - эффективная организация работы с обучающимися, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН УВД, внутришкольном учете; - высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися в ОУ; - работа по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учета, системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью; - эффективная организация работы с обучающимися в каникулярный период; - создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации; <ul style="list-style-type: none"> - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно - методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.); - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; - эффективная организация работы по информатизации управленческого и образовательного процессов; - организация и использование программного продукта ХроноГраф для автоматизации управленческих процессов; - подготовка качественных материалов для сайта школы; - ведение документации об охране труда и соблюдение правил безопасности учащихся; - информационное обеспечение хода реализации ПНПО и программы развития школы; - организация деятельности по связи с общественностью; - сопровождение программы модернизации образования: НСОТ, ИКТ, здоровьесберегающих технологий, общественно – государственное управление школы, профильное и предпрофильное образование; - организация горячего питания учащихся и учителей; - обеспечение информационной базы на основе подворового обхода; - за проведение антинаркотической пропаганды среди учащихся школы и населения микрорайона, агитацию за здоровый образ жизни, профилактику социальных вредностей
<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН; - обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов); <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время; - обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ; - наличие и функционирование системы экстренной связи в ОУ; <ul style="list-style-type: none"> - качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ; - эффективность использования материально-технической базы ОУ; - эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ; <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности;

	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы в отсутствие благоустроенности учреждения (отсутствие централизованного отопления, водоснабжения, связи и т.д.); - организация контроля и эффективного использования собственного автотранспорта и сельхозтехники ОУ; - организация функционирования собственных котельных, водонакопительных емкостей и их эффективная эксплуатация;
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ; - результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; - эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации; - высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОУ; - эффективная система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений; - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; - создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»; - высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в ОУ; - эффективная работа по изучению социального запроса обучающихся и их родителей в микрорайоне ОУ; - качественная организация и проведение подворовых обходов в микрорайоне ОУ;
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> - высокая читательская активность обучающихся; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях; - эффективное выполнение плана работы библиотекаря - организация работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона ОУ; - качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций; - эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет; - высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ;
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, рабочий по обслуживанию, и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН; - организация и проведение генеральных уборок в ОУ; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка; - содержание мест складирования бытовых отходов в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм; - проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы и др. - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений; - качественная работа по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в могут быть установлены премии:

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

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Работники учреждения могут премироваться в связи с наступлением юбилейных дат и профессиональными праздниками.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. 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 не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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