

Приложение № 3

к коллективному договору
МБОУ СОШ № 12
На 2021-2024 годы

«Согласовано»
Председатель ПК
_____Фисик О.Н.
14 марта 2021 г.

«Утверждено»
Директор МБОУ СОШ № 12
_____О.П.Черная
14 марта 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 12

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее - положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления муниципального образования Красноармейский район на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;
- Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;
- Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановления главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;
- Приказа управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район от 17.06.2016 года № 801 «О порядке и условиях предоставления дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения (далее – общеобразовательное учреждение) в повышении качества общеобразовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- выплаты стимулирующего характера,
- премии,

- материальную помощь.

1.4. Решение о введении соответствующих норм принимается общеобразовательным учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований.

1.5. Выплаты стимулирующего характера для работников общеобразовательного учреждения производятся в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Данное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на все категории персонала школы, включая совместителей.

1.7. На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников общеобразовательного учреждения.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада 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.

2.2. 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. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам общеобразовательного учреждения, которым присвоена ученая

степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

- 0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

2.4. Работникам общеобразовательного учреждения может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

- стимулирующая надбавка молодым специалистам;

- стимулирующая выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;

- стимулирующая выплата отдельным категориям работников.

Установление стимулирующих надбавок и выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются:

- 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 краевых 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 (в том числе водителям);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс за стаж педагогической работы в учреждениях образования и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размеры (в процентах от оклада):

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

2.7. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, выполняющим функции классного руководителя в размере 4000 рублей из средств краевого бюджета в соответствии с постановлением губернатора Краснодарского края № 35 от 24.01.2020 года «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края»

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в МБОУ СОШ № 12 имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ СОШ № 12 устанавливается за счет средств иного межбюджетного трансфера, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район и составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансфера, поступающего из федерального бюджета в бюджет

муниципального образования Красноармейский район, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 года.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки установленные для выплаты заработной платы.

2.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам, принятым на работу до 1 сентября 2018 года и отнесенным к категории молодых специалистов МБОУ СОШ № 12.

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается и изменяется персонально на основании приказа директора МБОУ СОШ № 12 дифференцированно.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет при первичном трудоустройстве в муниципальные образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течении 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 3-х лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается независимо от объема учебной нагрузки и производится пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

2.8.1. С 1 сентября 2018 года педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых педагогов устанавливается ежемесячная стимулирующая доплата молодому педагогу.

Ежемесячная стимулирующая доплата молодому педагогу выплачивается педагогическим работникам, в возрасте до 35 лет,

являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией и принятые в муниципальное

общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Красноармейского района (далее молодой педагог) путем трудоустройства по основному месту работу в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога.

Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата молодому педагогу производится в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МБОУ СОШ № 12 и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождение молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в абзаце шестом настоящего пункта.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МБОУ СОШ № 12 для выплаты заработной платы.

2.9. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) общеобразовательного учреждения в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

- 2 000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;
- 1 000 рублей - педагогу - психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени.

2.10. Отдельным категориям работников общеобразовательного учреждения исполнительным органом государственной власти Краснодарского края установлены другие выплаты стимулирующего характера (Приказа управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район от 17.06.2016 года № 801 «О порядке и условиях предоставления дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район»).

Данная выплата в общеобразовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников:

- Учителя.
- Другие педагогические работники (музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог - организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог - психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель - логопед (логопед)).
- Медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра).
- Младший обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

Денежные доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности:

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников общеобразовательного учреждения устанавливаются из расчета 3 000 рублей в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные общеобразовательным учреждением для выплаты заработной платы.

2.11. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

2.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 2.5. и 2.7. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и утверждаются приказом начальника управления

образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

Выплаты стимулирующего характера за счет средств централизованного фонда могут носить как разовый характер, так и устанавливаться на определенный период времени.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

2.14. Снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены стимулирующие выплаты.

3. Порядок и условия премирования работников

3.1. В целях поощрения работников общеобразовательного учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края, устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. 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 учитывается:

- 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;
- 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 определяется 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.

3.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. 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.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. 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.

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

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая общеобразовательным учреждением за достижение высоких результатов. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3.5. Премирование осуществляется по решению руководителя общеобразовательного 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.

3.6. Условия установления поощрительных выплат по результатам труда:

Наименование должности	Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения	Размер премии (руб.)
3.6.1. Педагогические работники (учителя)	3.6.1.1. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти).	от 500
	3.6.1.2. Результативное участие во внеурочной деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000

3.6.1.3. Активное участие в эстетическом оформлении школы, кабинетов.	от 400
3.6.1.4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ элективных курсов, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	от 500
3.6.1.5. Участие в профессиональных конкурсах.	от 500
3.6.1.6. Качественная организация отдыха детей в каникулярное время.	от 500
3.6.1.7. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 500
3.6.1.8. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
3.6.1.9. Активное участие в общественной жизни школы.	от 500
3.6.1.10. Организация и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	от 500
3.6.1.11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.).	от 300
3.6.1.12. Участие в организации, проведении и проверке контрольных диагностических работ на районном и (или) краевом уровне.	от 300
3.6.1.13. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, на уроках.	от 300
3.6.1.14. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 500
3.6.1.15. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно - исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500

		от 1000
	3.6.1.16. Организация обеспечения 100 % учащихся горячим питанием.	от 500
	3.6.1.17. Высокие результаты обучения и воспитания школьников по сравнению со средними показателями по району и краю.	от 500
	3.6.1.18. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 500
	3.6.1.19. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 300
	3.6.1.20. Высокие результаты учащихся на ГИА, ЕГЭ.	от 500
	3.6.1.21. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 300
	3.6.1.22. Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 300
	3.6.1.23. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	от 500
3.6.2. Иные педагогические работники (Преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор и др.)	3.6.2.1. Результативное участие во внеурочной деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
	3.6.2.2. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти).	от 500
	3.6.2.3. Высокие результаты учащихся на ГИА, ЕГЭ.	от 500
	3.6.2.4. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 500
	3.6.2.5. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно - исследовательской, опытно - экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня;	от 300 от 500 от 1000
	3.6.2.6. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 300

	3.6.2.7. Участие в профессиональных конкурсах.	от 300
	3.6.2.8. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 300
	3.6.2.9. Активное участие в эстетическом оформлении школы, кабинетов.	от 300
	3.6.2.10. Активное участие в общественной жизни школы.	от 300
	3.6.2.11. Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий (организация системной работы с волонтерами и др.).	от 500
	3.6.2.12. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	от 500
	3.6.2.13. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединения на районном уровне.	от 500
	3.6.2.14. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	от 500
	3.6.2.15. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.2.16. Наличие положительной динамики охвата учащихся детскими общественными организациями, объединениями.	от 500
	3.6.2.17. Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 500
3.6.3. Заместители директора по учебно- воспитательн ой работе, учебной работе, воспитательн ой работе, учебно- методической работе.	3.6.3.1. Участие в организации, проведении и проверке контрольных диагностических работ на районном и краевом уровне.	от 500
	3.6.3.2. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	от 500
	3.6.3.3. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 500
	3.6.3.4. Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 500
	3.6.3.5. 100 % занятость учащихся во внеурочное время.	от 500
	3.6.3.6. Активное внедрение компьютерных технологий в организационно – педагогическую работу.	от 500
	3.6.3.7. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 500

	3.6.3.8. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 500
	3.6.3.9. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.).	от 300
	3.6.3.10. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	от 300
	3.6.3.11. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
	3.6.3.12. Активное участие в общественной жизни школы.	от 500
	3.6.3.13. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 500
	3.6.3.14. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).	от 500
	3.6.3.15. Активное участие в эстетическом оформлении школы, кабинетов.	от 500
	3.6.3.16. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединения на районном уровне.	от 300
3.6.4. Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	3.6.4.1. Отсутствие актов и предписаний контролирующих служб.	от 1000
	3.6.4.2. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 500
	3.6.4.3. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса за счет внебюджетных средств.	от 500

	3.6.4.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 500
	3.6.4.5. Обеспечение экономии топливно-энергетических ресурсов.	от 1000
	3.6.4.6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 500
	3.6.4.7. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.4.8. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 500
3.6.5. Секретарь-машинистка, делопроизводитель	3.6.5.1. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.5.2. Ведение работы в информационных системах Сетевой Город. Образование, Е-услуги. Образование.	от 500
	3.6.5.3. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок вышестоящей организацией.	от 500
	3.6.5.4. Исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов.	от 500
3.6.6. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, и т.д.)	3.6.7.1. Образцовое содержание территории школы.	от 500
	3.6.7.2. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 300
	3.6.7.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 500
	3.6.7.4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.7.5. Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб.	от 300
	3.6.7.6. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 500
3.6.8. Электроник	3.6.8.1. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	от 500
	3.6.8.2. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.8.3. Ведение работы в информационной системе Сетевой Город. Образование	от 500
3.6.9. Заведующий	3.6.9.1. Положительная динамика читательской активности обучающихся.	от 500

библиотекой, библиотекарь	3.6.9.2. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях	от 500
	3.6.9.3. Содержание в образцовом порядке библиотечного фонда и его учёт.	от 500
	3.6.9.4. Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах на районном и (или) краевом уровне.	от 500
	3.6.9.5. Выполнение особо важных заданий по поручению директора.	от 500
	3.6.9.6. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
3.6.10. Водитель	3.6.10.1.Своевременное проведение профилактических работ с целью организации бесперебойного подвоза учащихся.	от 1000
	3.6.10.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, педагогов и родителей.	от 500
	3.6.10.3. Устранение поломок (собственными силами) автотранспорта без привлечения специалистов.	от 500
	3.6.10.4. Выполнение особо важных заданий по поручению директора.	от 500

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

3.7. Премияльные выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 12, обеспечивающим демократический, государственно - общественный характер управления, по представлению директора школы.

3.8. На основании представлений заместителей директора директор школы представляет в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 12 аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования работников.

В процессе заседания комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 12 рассматривает предоставленную информацию о показателях деятельности работников и выносит решение о размере премирования. На основании Протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 12 оформляется приказ по общеобразовательному учреждению о распределении соответствующих премияльных выплатах.

3.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением является составной частью заработной платы работника, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д., и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4. Материальная помощь

4.1. Работнику общеобразовательного учреждения может выплачиваться единовременная материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемый работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями.

4.2. Материальная помощь может оказываться в случае экстренных ситуаций: материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители), смерти работника и др.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

4.3. Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 12.