**Эксперимент по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края**

**Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № на период эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края**

**I. Общие положения**

1. Положение создано с использованием Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края.

2. Данное Положение действует на время проведения эксперимента.

3. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками. При этом:

А) для фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2002 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений») устанавливается в размере 70 % от объёма базовой (тарифной) части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т));

Б) для фонда оплаты труда (базовая (тарифная часть) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия, поименованные в пунктах 1 и 3 постановления Правительства РФ от 3.04.2003 № 191) устанавливается в размере 30% от объёма тарифной части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т));

4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

5. Вопросы, не урегулированные Методикой и данным Положением, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

**II. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

1. Заработная плата педагогических работников выплачивается в соответствии с установленным им количеством часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы) и с учётом количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При этом:

* преподавательской (педагогической) работы в неделю учителей 5-11 классов – не менее 18 часов.
* преподавательской (педагогической) работы в неделю учителей начальных классов, учителей-логопедов – не менее 20 часов.
* Педагогической работы в неделю: педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы, вожатые, преподаватель-организатор(основ безопасности жизнедеятельности) – 36 часов.

Заработная плата педагогических работников устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы, не входящей в тарификацию, производится дополнительная оплата.

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов неделю.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам;

5. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 03.04.2003 года № 191, требуется письменное соглашение работника.

6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 года № 191:

Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

* заработная плата за фактическое число часов (согласно стоимости чел./час), если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
* заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы и если их невозможно догрузить педагогической работой;
* заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

7. В случае если среднемесячная заработная плата конкретного педагогического работника (осуществляющего учебный процесс), исчисленная в соответствии с Методикой, утверждённой Постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25.12.2006 года № 1167 (с учётом доплат и надбавок), оказывается ниже среднемесячной заработной платы, выплачиваемой до перехода на Методику)при той же учебной нагрузке), указанным работникам в течение учебного года выплачивается соответствующая разница в заработной плате. Источников выплаты является экономия фонда оплаты труда по другим категориям персонала, надтарифный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения, а также увеличение фонда оплаты труда за счёт уменьшения доли материальных затрат, выделенных в составе субвенций на реализацию общеобразовательными учреждениями основных общеобразовательных программ.

Преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности). Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

**III. Порядок исчисления заработной платы**

1. Месячная заработная плата педагогических работников МОУ СОШ № 6 рассчитывается по формуле:

ЗПп = Стп \* Н \* Уп \* А \* П \* Г, где:

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

А – коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

А = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

А = 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета

1 группа – 1,15 (математика, русский язык, литература, иностранный язык, начальные классы);

2 группа – 1,1 (история, обществознание, география, биология, физика, химия, информатика).

Г –коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы (значение Г = 2,0).

Если педагог ведёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

При этом стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой (тарифной) части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) и доплат за учёные степени и почётные звания(установленных в абсолютных суммах как разница тарифных ставок по условиям оплаты труда до введения Методики или на других условиях, определяемых общеобразовательным учреждением самостоятельно):

(ФОТб(т) пу – КВ – УЗ) \* 245

Стп= ------------------------------------------------------------------------------------,

(а1 \* в1 + а2 \* в2 + а3 \* в3 + … + а10 \* в10 + а11 \* в11) \* 365

Где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

(ФОТб(т) пу – базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

КВ – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ – сумма выплат за учёную степень и почётные звания;

а1 - количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в 3третьих классах;

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в 2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в 3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, учитывающий среднегодовое повышение заработной платы, а с месяца, в котором предусмотрено повышение, к стоимости педагогической услуги (Стп) применяется соответствующий повышающий коэффициент.

Определённая таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчётов корректируется на коэффициент 0,85, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников, а также сложность и приоритетность предмета.

При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренные Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г – 2,0, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Месячная заработная плата педагогов, осуществляющих обучение больных детей на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, на время проведения эксперимента производится на условиях, существующих до введения Методики (исходя из тарифной ставки с учётом повышения).

Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Заработная плата заместителя руководителя и заведующего библиотекой устанавливается в размере 70-80 % от заработной платы руководителя (без доплат и надбавок).

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущие в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной в период, предшествующий началу каникул (на начало учебного года (1 сентября) и начало календарного года (1 января)).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**IV. Прядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

\* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников;

\*при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

\* при оплате за часы преподавательской работы в объёме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется согласно стоимости чел./час.

3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

**V. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов**

1. Оплата труда педагогических и других работников производится с повышающим коэффициентом в следующих случаях:

\* за специфику работы в классах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)

коррекционных - 2,2

\* за специфику работы в классах компенсирующего обучения - 2,1

\* учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 1,2

**Положение о распределении стимулирующей (надтарифной) части оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № на период эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ СОШ № в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. В компетенцию образовательного учреждения входит определение видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда.

3. Система стимулирующих выплат работникам МОУ СОШ № включает в себя:

а) доплаты за осуществление функций классного руководителя, заведование кабинетом, проверку тетрадей, руководство методическими объединениями, руководство кафедрами и другие;

b) доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия;

c) материальная помощь;

d) поощрительные выплаты по результатам труда.

4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются с целью осуществления дифференцированного подхода к работникам качественно выполняющим различные виды работ, входящих в круг их должностных обязанностей, а также выполняющих дополнительные виды работ, не входящих в их основные обязанности.

5. Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объёма работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6. Директор школы совместно с профсоюзным комитетом определяет размеры доплат и надбавок с учётом мнения заместителей по учебно-воспитательной и воспитательной работе, руководителей школьных методических объединений.

**II. Доплаты**

**1. Доплата за проверку тетрадей.**

1.1. Доплата за проверку тетрадей производится:

\* учителям русского языка, литературы и математики – дифференцировано.

**2. Доплата за классное руководство.**

2.1. Доплата за классное руководство производится в следующих размерах:

\* классным руководителям 1 – 11 классов в зависимости от количества учащихся в классе: 1-4 кл. – 15 рублей ученик, 5-8 кл. – 20 рублей ученик, 9-11 кл. – 25 рублей ученик.

**3. Доплата за заведование кабинетом.**

3.1. Доплата за заведование кабинетом производится в размере 300 рублей.

**4. Доплата за работу с одарёнными детьми.**

4.1. За работу с одарёнными детьми по углублению и расширению их знаний производится доплата в размере 3% ставки (18 часов) за каждого ученика.

4.2. Группы комплектуются в количестве не более 6 человек.

4.3. График работы, учебная программа согласуются с ШМО и утверждается директором школы.

4.4. Учителям, подготовившим призёров районных, зональных и краевых олимпиад, выплачивается вознаграждение в размере:

За I место – в сумме 20% от оплаты за 18 часов по тарификации.

За II место – в сумме 15% от оплаты за 18 часов по тарификации.

За III место – в сумме 10% от оплаты за 18 часов по тарификации.

**5.Доплаты за руководство школьными и районными Методическими Объединениями.**

5.1. За руководство ШМО производится доплата в размере до 50 % от оплаты за 18 часов по тарификации без учёта коэффициента приоритетности предмета.

5.2. Доплата за руководство ШМО производится при выполнении следующих требований:

\* организация экспериментальной работы по внедрению инновационных методов обучения;

\* проведение семинаров, практических занятий, открытых уроков, участие городских семинарах;

\* организация работы по изучению, обобщению и распространению ППО;

\* издание методических бюллетеней, проведение недели (месячника) по предметам.

**6. Доплата за руководство научными кафедрам**и.

6.1. За руководство кафедрами доплата производится в размере 10% от оплаты за 18 часов по тарификации.

6.2. Доплата за руководство кафедрами производится при выполнении следующих требований:

\* организация работы научной кафедры в рамках деятельности детского научного общества «Светоч»;

\* проведение семинаров, практических занятий, открытых заседаний кафедр, участие в районных семинарах;

\* издание методических бюллетеней, проведение недели (месячника) по предметам.

**7. Доплата библиотечным работникам.**

7.1. За работу с библиотечным фондом учебников производится доплата в размере 20% ставки.

7.2. Доплата производится при выполнении следующих требований:

\* своевременное комплектование и обработка библиотечного фонда учебников;

\* учёт, организация и хранение фонда учебников;

\* проведение разъяснительной работы с учащимися по сохранению учебников;

\* работа с активом учащихся по своевременному ремонту учебников.

8. Доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию до 30% от оплаты за 18 часов по тарификации.

9. Доплата председателю первичной профсоюзной организации за работу с коллективом школы до 30% от оплаты за 18 часов по тарификации.

10. Доплата кладовщику столовой за оформление трансфертов, за сбор денег на питание обучающихся, ведение учёта и отчётности по питанию 30% от ставки.

11. Доплата ответственному за питание по школе за организацию питания в школе, осуществление контроля и отчётности 20% от ставки зам. Директора по УВР.

12. Дворнику (обширная территория – уборка большого количества листвы) 50% ставки.

13. Уборщику служебных помещений (обслуживание и текущий ремонт здания, ведение обширных хозяйственных, малярных и штукатурных работ в период ремонта) 50-100% ставки.

14. Зам. Директора по АХЧ получение денежных средств на нужды школы, отчётность до 30% ставки.

15. Доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия:

15.1. За звание «Заслуженный учитель России», «Заслуженный учитель Кубани». – 2000 рублей;

15.2. «Отличник народного просвещения». - 2000 рублей;

15.3. «Почётный работник народного образования». - 2000 рублей;

15.4. Грамота Министерства образования РФ. – 2000 рублей.

16. Доплата за руководство школьным ПМПК 10% оплаты за 18 часов по тарификации.

17. Доплата за исполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства в размере до 15% от оплаты за 18 часов по тарификации.

18. Доплата за ведение воинского учёта в размере до 1000 рублей.

19. Доплата за работу в составе экспертных групп по аттестации кадров и учреждений до 20% за 18 часов по тарификации.

20. Доплата за работу не входящую в круг должностных обязанностей (участие в районных, зональных комиссий по проведению олимпиад, работа по оформлению школы) до 20% за 18 часов тарификации.

21. Доплата учителям, имеющим педагогический стаж более 20 лет в размере до 20% за 18 часов по тарификации.

22. Доплата за сопровождение учащихся в автобусе от места проживания в школу и обратно в размере до 1000 рублей.

23. Доплата за организацию работы на пришкольном учебно-опытном участке ежемесячно. - 300 рублей.

24. Доплата за организации инновационной и научно-методической работы – до 20% от ставки зам. Директора по УВР.

25. Доплата за напряжённость работы в период проведения государственной (итоговой) аттестации учащихся, аттестации школы – до 10% за 18 часов по тарификации (по приказу к табелю).

26. Доплата за организацию экскурсионных поездок за пределы района, края до 20% за 18 часов по тарификации (по факту работы, по приказу к табелю).

27. Доплата за проведение открытых уроков, предметных недель, воспитательных мероприятий – до 10% за 18 часов по тарификации (по факту работы, по приказу к табелю).

28. Доплата за организацию работы в казачьем классе для классных руководителей 30% ставки.

29. Доплата секретарю-делопроизводителю за выполнение печатных работ до 100% ставки (устанавливается на год).

30. Доплата учителям надомного обучения подушевая из расчёта 12 человек в классе.

31. Доплата за кружковую работу подушевая.

32. Доплата водителям школьных автобусов в размере 150% от оклада ежемесячно.

33. Доплата за приоритетность предметов 1,15 – коэффициент учителям начальных классов, математики, русского языка.

34. Доплата за исполнение обязанностей педагога-организатора (по ставке вожатой) в размере 50% ставки.

35. Доплата за организацию работы по повышению квалификации работников школы.

36. Доплата за исполнение обязанностей 0,5 ставки преподавателя-организатора ОБЖ в размере 50%.

37. Доплата за выдачу заработной платы работникам школы в размере 1122 рублей в месяц.

**III. Надбавки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид надбавки | Размер надбавки | Срок выплаты |
| За сложность и напряжённость, интенсивность и высокую результативность труда:  -психологу, социальному педагогу (разъяснительный характер работы, посещение семей во внерабочее время). | До 50% | Устанавливается на полугодие |
| За сложность и напряжённость, интенсивность и высокую результативность труда при организации работы школы:  - зам. Директора по УВР  -зам. Директора по ВР  -зам. Директора по АХЧ | 150%  150%  100% | По факту работы, по приказу к табелю |
| Сторожам за охрану нескольких объектов (3 здания), решёток на окнах 1 этажа. | 20% | Тарифицируется на весь год |
| За сложность и напряжённость, интенсивность и высокую результативность труда:  - преподавателю-организатору ОБЖ (За организацию и проведение внеклассной работы). | До 50% | Тарифицируется на весь год |

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

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- с ухудшением качества работы, её результативности;

- нарушение трудовой и общественной дисциплины;

- невыполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы.

**IV. Условия премирования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования | Баллы |
| Педагогические работники | Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения | 1 - 10 |
| Подготовка призёров конкурсов, конференций различного уровня | 1 - 10 |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | 1 – 10 |
| Проведение уроков высокого качества | 1 – 5 |
| Подготовка и проведение внеклассных мероприятий на школьном, районном уровне | 1–5, 1-10 |
| Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий | 1 – 5 |
| Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки) | 1 – 5 |
| Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) | 1 – 5 |
| Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) | 1 – 5 |
| Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек | 1 – 5 |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности | 1 – 10 |
| Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних | 1 – 5 |
| Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины | 1 – 5 |
| Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 1 – 5 |
| Образцовое содержание кабинета | 1 – 10 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) | 1 – 5 |
| Ведение курсов предпрофильного и профильного обучения | 1 - 10 |
| Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе | Организация предпрофильного и профильного обучения | 1 – 10 |
| Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы | 1 – 10 |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся | 1 – 10 |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 1 – 10 |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) | 1 – 5 |
| Сохранение контингента учащихся в 10 – 11 классах | 1 – 5 |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы | 1 – 5 |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | 1 – 5 |
| Организация предпрофильного и профильного обучения | 1 – 10 |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной части | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы | 1 – 5 |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда | 1 – 10 |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 1 – 10 |
| Педагог-психолог, социальный педагог | Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися | 1 – 10 |
| Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | 1 - 5 |
| Библиотекарь | Высокая читательская активность | 1 – 10 |
| Пропаганда чтения как формы культурного досуга | 1 – 5 |
| Участие в общешкольных и районных мероприятиях | 1 – 10 |
| Оформление тематических выставок | 1 – 5 |
| Выполнение плана работы библиотекаря | 1 – 5 |
| Обслуживающий персонала (уборщица, дворник и т.д.) | Проведение генеральных уборок | 1 – 5 |
| Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений | 1 – 10 |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 1 - 5 |

**V. Порядок премирования**

1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления – Управляющим Советом, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

2. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления – Управляющий Совет, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.