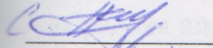
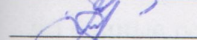


Согласовано

Избранные представители трудового коллектива МОУ «Средняя школа №44»

 /Парфенова С.Н./

 /Прутова Н.В./

«27» декабря 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Средняя школа № 44»
/А.С.Афонюшкина/



«27» декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 44»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44» разработано в соответствии с ТК РФ, в соответствии с Постановлением Главы администрации Прионежского муниципального района № 2071 от 19.09.2008 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Прионежского муниципального района, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», с Постановлением Главы администрации Прионежского муниципального района от 26.12.2008 №2892 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Прионежского муниципального района», с Постановлением Главы администрации Прионежского муниципального района от 09.12.2021 №1327 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Прионежского муниципального района»,

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников МОУ «Средняя школа № 44» (далее работники).

1.3. Система оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 44» устанавливается с учётом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) (Приложение 1);

- д) перечня видов выплат компенсационного характера, установленных для работников МОУ «Средняя школа № 44»;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных для работников МОУ «Средняя школа № 44»;
- ж) единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Прионежского муниципального района.
- к) размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия
- л) мнения избранного представительного органа работников МОУ «Средняя школа №44»

1.4. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70% фонда оплаты труда МОУ «Средняя школа №44» (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.5. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательном учреждении определяется в объеме не более 40%.

1.6. Оклад работника устанавливается за норму часов в соответствии с ТК РФ из расчёта полной занятости в течение расчётного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами Прионежского муниципального района.

1.7. Размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера являются составной частью оплаты труда работника и обязательны для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, и также на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном ст.74 ТК РФ

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников организаций осуществляется в целях:

- а) обеспечения престижности и привлекательности педагогической профессии;
- б) обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- в) недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются руководителем МОУ «Средняя школа № 44» в соответствии со штатным расписанием, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не ниже предусмотренных настоящим Положением. **(Приложение № 1)**

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ **(Приложение № 1)**.

2.4. С учётом труда работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, определённые разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. К должностным окладам работников могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу. Повышающий коэффициент устанавливается в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размеры принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников качественному результату труда путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию в **Приложении 3**.

2.6.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

Для педагогического персонала:

- за знаки отличия в сфере образования («Заслуженный работник образования Российской Федерации», «Почётный работник образования РФ» и др.) (**Приложение 3**);

При наличии нескольких знаков отличия выплаты производятся только по одному.

2.6.3. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный педагогический стаж (каждые 5 лет) (**Приложение 3**):

2.6.4. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. В случае, когда педагогический работник имеет нагрузку сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников повышающие коэффициенты применяются на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю (в год).

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты начисляются административному, педагогическому и вспомогательный персоналу в соответствии штатного расписания на основании протокола заседания стимулирующей комиссии и утверждаются руководителем МОУ «Средняя школа № 44» и устанавливаются по итогам работы на полугодие и определяются в процентах от ставки работника. Снятие выплат в данный период осуществляется по следующим причинам: окончание срока действия выплаты, отказ работника от выполнения работ, за которые устанавливаются выплаты, снижение качества работы, за которую устанавливается выплаты, окончание выполнения дополнительных работ, за которую установлены выплаты.

2.8. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты

за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

2.9. Работнику, для которого работа в Учреждении является основным местом работы, по достижению 50 (или 55, 60, 65, 70) лет осуществляется единовременная материальная выплата (по письменному заявлению) в размере 5000 руб. (пять тысяч рублей), при наличии фонда стимулирования.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах ФЗ, ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия или нормативными правовыми актами Прионежского муниципального района.

Работникам МОУ «Средняя школа № 44» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни (с письменного согласия работника).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, и размеры выплаты содержатся в **Приложении № 2** настоящего Положения.

3.3. Выплаты за работу в местностях за работу в местностях с особыми климатическими условиями и условиях их осуществления производятся в соответствии с действующим законодательством РФ.

К указанным выплатам относятся:

- районный коэффициент;

- процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ней местностях (**Приложение 2**).

3.4. Размер оплаты труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаются в соответствии с трудовым договором, с действующим законодательством РФ.

3.6. Повышенная плата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

3.7. Компенсационные выплаты п.3.3, 3.4. устанавливаются в процентном отношении к окладу. В случае, когда работник имеет нагрузку сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности работников компенсационные выплаты применяются на фактический объем нагрузки в неделю (в год).

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование труда работников к качественному результату труда, повышению эффективности работы учреждения, а также поощрения работников за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются из средств не более 30% фонда оплаты труда учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты производятся на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда и утверждаются руководителем МОУ «Средняя школа № 44» в пределах, утверждённых учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе от средств приносящей доход деятельности.

4.3. Стимулирующие выплаты начисляются работнику по профессиональной квалификационной группе из соответствующего фонда: нераспределенный административный стимулирующий фонд, нераспределенный стимулирующий фонд педагогических работников, нераспределенный стимулирующий фонд вспомогательного персонала.

4.4. По результатам работы учреждения производится стимулирование работников за месяц и год за:

- интенсивность и высокие результаты работы;

- качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы

4.5. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за полугодие определяются в процентах от ставки работника. Премиальные выплаты по итогам за месяц, год исчисляются в абсолютном размере. Размер премиальных выплат ограничивается ежемесячным (нераспределенным) стимулирующим фондом и соответствует **Приложению 3**.

4.6. Стимулирующие выплаты за особенности и специфику выполняемой работы:

- за работу с обучающимися с ОВЗ (за каждого ребенка);
- за работу в выпускных классах по ступеням (4, 9, 11 кл.);
- за превышение нормы количества учеников в группе (логопед, психолог);
- инновационная деятельность, апробация новых УМК, разработка новых учебных программ, работа над темой самообразования и т.п.

4.7. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия), члены которой избираются на общем собрании трудового коллектива. Комиссия начинает функционировать на основании приказа директора. В состав комиссии входят не более 7 человек):

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя;
- председатель совета трудового коллектива (или его представитель);
- председатель первичной профсоюзной организации;
- работники школы

Заседания комиссии проходят 1 раз в месяц (после доведения средств стимулирующего фонда). Решение комиссии оформляется протоколом. По письменному обращению в Комиссию работник может получить выписку из протокола (срок рассмотрения обращения не более 10 календарных дней).

4.8. При назначении стимулирующих выплат учитывается:

- успешное добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителя;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и т.п.

Стимулирующая выплата по итогам работы может быть пересмотрена в сторону понижения выплат работникам, допустившим неисполнение, либо некачественное исполнение трудовых

обязанностей, нарушивших трудовую дисциплину либо иные упущения в работе, а также, если произошли изменения в функционале данного работника. Работники могут быть полностью или частично лишены премии за тот расчётный период, в котором было совершено некачественно исполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, иные упущения в работе.

Упущениями в работе считаются:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение сроков представления или некачественного представления отчётности;
- нарушение профессиональной этики;
- неисполнение или некачественное исполнение распоряжений руководителя.

4.9. Иные поощрительные разовые выплаты выплачиваются работникам из экономии (в том числе возврат страховых взносов) стимулирующего фонда. Устанавливаются работникам приказом директора по согласованию с Комиссией. Наименования разовых стимулирующих премий: работникам школы к профессиональным праздникам, государственным праздникам (к Новому году, Международному женскому дню и т.п.).

По личному заявлению работника может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия;
- ко дню свадьбы работника;
- на рождение ребенка.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Штатное расписание МОУ «Средняя школа № 44» утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МОУ. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых МОУ услуг, работодатель вправе привлечь помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Штатное расписание доводится комиссии по стимулированию.

5.2. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев, производятся в

соответствии с действующим законодательством РФ и включает компенсационные и стимулирующие выплаты, которые связаны с педагогической деятельностью.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3. Фонд оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 44» формируется на календарный год, исходя из объёмов лимитов бюджетных обязательств бюджета Прионежского муниципального района. Документы о величине фонда оплаты труда работников, ежемесячное расходование средств из фонда оплаты труда предоставляются комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета Прионежского муниципального района, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 % от средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований бюджета Прионежского муниципального района.

5.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются общим собранием трудового коллектива с учетом мотивированного мнения представительного органа и утверждаются приказом директора МОУ «Средняя школа № 44».

Приложение №1
к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании работников
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 44»

Размеры должностных окладов работников МОУ «Средняя школа № 44»
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, которые могут быть включены в штатное расписание Учреждения	Размер должностного оклада руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений	5989
1 уровень	Дежурный по режиму	6119
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 уровень	Техник	7185
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	Документовед	9579
1 уровень	Специалист по связям с общественностью	9579
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	11358
3 уровень	педагог-психолог	11973
4 уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед	12180
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства, кинематографии ведущего звена		
ведущее звено	Библиотекарь	9456

На основании Распоряжения Администрации Прионежского муниципального района от 10.01.2018г. №10-Л «Об утверждении должностных окладов руководителей образовательных учреждений Прионежского муниципального района установлен оклад:

Заместитель директора по учебной работе (УР), заместитель директора по воспитательной работе (ВР), заместитель директора по административно-хозяйственной части (АХЧ) - 12941, 00 руб.

Приложение №2
к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании работников
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 44»

Перечень выплат компенсационного характера работникам
МОУ «Средняя школа № 44»

№	Виды работ	Размер компенсационных выплат к окладу (%)
1.	Уборщик служебных помещений	до 10%
2.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями: - районный коэффициент - надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера	15% до 50 %
3.	Совмещение профессий, выполнение обязанностей отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания устанавливается доплата, размер которой определяется по согласованию сторон, но не выше 100 % заменяющего либо отсутствующего работника.	до 100 %

**к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании работников
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 44»**

Постоянные компенсационные и стимулирующие выплаты

Должность	Вид доплат при наличии средств ФОТ ОУ	Минимальный размер выплат (%)
Педагогические работники	1. За руководство школьными методическими объединениями, советами, службой психолого-педагогического сопровождения обучающихся, другими объединениями педагогов, Советом школы, организацию практики, стажировочной площадки	10%
	2. За руководство районными методическими объединениями	7%
	3. За квалификационную категорию	
	3.1. высшая квалификационная категория	15%
	3.2. первая квалификационная категория	10%
	4. За государственные и отраслевые звания и награды:	
	4.1. «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%
	4.2. «Заслуженный учитель Республики Карелия»	15%
	4.3. Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%
	5. Наличие ученой степени	
	5.1. кандидат наук	10%
	5.2. доктор наук	15%
	6. За педагогический стаж	
	6.1. от 1 до 5 лет	2%
	6.2. 6 – 10 лет	4%
	6.3. 11 – 15 лет	6%
6.4. 16 – 20 лет	8%	
6.5. 20 – 25 лет	10%	
6.6. свыше 25 лет	12%	
7. За заведование учебным кабинетом (в том числе логопеда, психолога, танцзал)	5%	
7.1. За заведование учебным кабинетом без лаборанта, кабинетом технологии	10%	
7.2. За заведование спортзалом	7%	
8. За проверку письменных работ и тетрадей		
8.1. 1-4 класс (русский язык, математика)	10%	
8.2. 5-11 класс (русский язык, математика, литература)	10%	
8.3. 2 – 11 класс (английский язык, биология, география, история)	5%	
8.4. 7 – 11 класс (химия, физика, информатика)	7%	
9. За работу в выпускных классах (4, 9, 11)	5%	
10. Наставничество, тьюторство	10%	
11. За выполнение функции лаборанта в кабинетах	15%	

	физики, химии, информатики	
	12. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, на постоянной основе	15%
	13. За интенсивность и напряженность в работе.	15%
	14. За превышение нормы количества учеников в группе (логопед, психолог)	6%
Непедагогические работники	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, на постоянной основе	10%

Разовые выплаты стимулирующего характера

Категории работников ОУ	Вид доплат при наличии средств в ФОТ ОУ	Минимальный размер выплат (руб)
1. Все работники ОУ	1. Надбавка за интенсивность и качество (по справкам администрации)	300
	2. Участие в мероприятиях, проводимых в ОУ по обеспечению жизнедеятельности школы (по приказу)	300
	3. Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) срочных работ, не входящих в план работы школы (по факту)	500
	4. Эффективная работа, направленная на поднятие престижа, развитие имиджа школы в социуме и укрепление корпоративного духа школы (по итогам полугодия)	1000
	5. Добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей, инициативность, отсутствие жалоб, замечаний, нареканий участников образовательного процесса (по итогам полугодия по ходатайству администрации)	500
	6. Участие в реализации федеральных/ республиканских/ муниципальных проектов и программ, инновационной деятельности.	500
	7. Эффективная работа по привлечению внебюджетных средств для развития учреждения	500
	10. Поиск и привлечение социальных партнеров к участию в развитии образовательного пространства школы, в школьных мероприятиях	500
	11. Участие в процедурах оценки качества образования (ВПР), организаторы на пробных экзаменах, итоговом сочинении, школьном уровне ВОШ	800
	12. Сопровождение учащихся к месту проведения мероприятия и обратно (по приказу)	500
	13. Публикация материалов на сайте школы и в социальных сетях (по факту, с предоставлением отредактированных материалов)	50
2. Учителя	1. Отсутствие неуспевающих выпускников 9 класса по итогам ГИА (по математике, русскому языку, предметы по выбору) – 1 раз в год	1000
	2. Отсутствие неуспевающих выпускников 11 класса по	1000

	итогах ЕГЭ (по математике, русскому языку, предметы по выбору) – 1 раз в год	
	3. Наличие в классах, в которых преподает учитель, выпускников, получивших на ЕГЭ по предмету 80 и более баллов – 1 раз в год	400 рублей за каждого ученика
	4. Средний балл ГИА и ЕГЭ по предмету выше среднего по Республике Карелия – 1 раз в год	500
	5. Отсутствие замечаний по документации (электронный журнал, журналы), своевременная сдача отчетов (по справке заместителя директора)	300 (1 раз в четверть)
	6. За результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня: 6.1. Победитель (призер) всероссийского/ международного уровня (очно) 10000 6.2. Участник всероссийского/ международного уровня (очно) 5000 6.3. Победитель (призер) межрегионального уровня (очно) 5000 6.4. Участник межрегионального уровня (очно) 3000 6.5. Победитель (призер) регионального (республиканского) уровня (очно) 2000 6.6. Участник регионального (республиканского) уровня (очно) 3000 6.7. Победитель (призер) муниципального уровня (очно) 2500 6.8. Участник муниципального уровня (очно) 2000 6.9. Победитель (призер) школьного уровня (очно) 2000 6.10. Участник школьного уровня 1000 6.11. Участие в дистанционных профессиональных конкурсах (при наличии подтверждающего документа) 300 6.12. Победа в дистанционных профессиональных конкурсах (при наличии подтверждающего документа) 500	
	7. Проведение мастер-классов, презентаций, выступление (представление опыта) на конференциях, семинарах, педагогических советах, открытый урок или внеклассное мероприятие и т.п. 7.1. Международного, всероссийского уровня 1000 7.2. Регионального и межрегионального уровня. 800 7.3. Муниципального уровня 500 7.4. Школьного уровня 300	
	8. Публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам исследований, соответствующих сфере деятельности школы. Публикация позитивных материалов о деятельности школы в СМИ (по факту публикации)	500
	9. Участие учителя в экспериментальной, инновационной деятельности (1 раз в год, по итогам)	1000
	10. Эффективное наставничество, 1 раз в четверть (по отзывам молодых специалистов, справка зам. директора)	500
	11. Подготовка учащихся к участию в конкурсах, олимпиадах, внеклассных мероприятиях по предмету 11.1. Школьный уровень Участвуют до 5 детей	300

	Участвуют свыше 5 детей	400
	11.2. Муниципальный уровень	
	Участвуют до 5 детей	400
	Участвуют свыше 5 детей	500
	11.3. Республиканский уровень	
	Участвуют 1 – 2 ребенка	500
	Участвуют свыше 2 детей	600
	11.4. Федеральный и международный уровень (дистанционно)	
	Участвуют до 3 детей	400
	Участвуют свыше 3 детей	500
	11.5. Федеральный и международный уровень (очно)	
	Участвуют до 3 детей	600
	Участвуют свыше 3 детей	700
	12. Наличие учащихся-призеров и победителей конкурсов, олимпиада и внеклассных мероприятий по предмету	
	12.1. Школьный уровень	
	Победитель	200
	Призеры	150
	12.2. Муниципальный уровень	
	Победитель	300
	2 – 3 место	250
	12.3. Республиканский уровень	
	Победитель	400
	2 – 3 место	300
	12.4. Федеральный и международный уровень (дистанционно)	
	Победитель	300
	Призеры	200
	12.5. Федеральный и международный уровень (очно)	
	Победитель	500
	2 – 3 место	400
	13. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (1 раз в четверть, по справке)	300
	14. Индивидуальное сопровождение обучающихся с ОВЗ, интегрированных в общеобразовательный класс.	150 руб. за каждого учащегося
	15. Привлечение родителей к организации и проведению внеклассных мероприятий по предмету (по факту):	
	15.1. до 5 человек	300
	15.2. свыше 5 человек	500
	16. За работу с обучающимися, которые нуждаются в длительном лечении (свыше 3-х недель) – на основе маршрутного листа, заверенного администрацией	200 (за знятие)
	17. Проверка олимпиадных работ, ВПР и т.п.	
	17.1. Школьного уровня	300
	17.2. Муниципального уровня	1000
	18. За подготовку к итоговой аттестации в выпускных в классах, не входящую в план урочной и внеурочной деятельности (по графику и отчету администрации)	300
	19. Самообразование педагогов в форме дистанционного обучения (курсы, вебинары, семинары и т.п.) – при	300

	предъявлении сертификата	
3. Классные руководители	1. Качественный контроль за успеваемостью, посещаемостью обучающихся – повышение СОУ класса по сравнению с предыдущим периодом (по итогам четверти)	300
	2. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей (при наличии и реализации плана воспитательной работы на каникулы)	1000
	3. Эффективная работа с родителями обучающихся по факту обращения педагогов.	500
	4. Работа с детьми из социально неблагополучных семей (ежемесячное предоставление информации)	500
	5. Качественный систематический учет индивидуальных достижений учащихся класса (портфолио)	300
	6. Качественная работа с классным коллективом – 1 раз в четверть	500
	7. Сопровождение учащихся на культурно-досуговые мероприятия.	500
4. Социальный педагог	1. Снижение количества (отсутствие) правонарушений совершенных учащимися по сравнению с предыдущим периодом – 1 раз в квартал.	500
	2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, состоящих на различных видах учета, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия (по сравнению с предыдущим периодом)	500
	3. Снижение общего количества пропусков по неуважительной причине по сравнению с предыдущим периодом – 1 раз в четверть.	500
	4. Проведение внеплановых консультаций для педагогов, учащихся, родителей – ежемесячно.	300
5. Педагог-психолог, учитель-логопед	1. Сопровождение учащихся, направленных на ПМПК (за каждого учащегося)	200
	2. Высокий уровень адаптации обучающихся 1-го класса к новым условиям обучения (по итогам 1 четверти, предоставление справки)	500
	3. Высокий уровень адаптации обучающихся 5-го класса к новым условиям обучения (по итогам 1 четверти, предоставление справки)	500
	4. Проведение мероприятий по подготовке учащихся 9, 11 классов к итоговой аттестации, по профориентации (по факту)	500
	5. Проведение внеплановых консультаций для педагогов, учащихся, родителей – ежемесячно.	300
6. Педагог-организатор	1. Инициатива, организация и качественное проведение внеклассных воспитательных мероприятий с учащимися и их родителями (по результатам рефлексии и анализа)	300 за каждое
	2. Организация и качественное проведение мероприятий, способствующих сплочению коллектива и укреплению корпоративного духа.	500
	3. Эффективная организация ученического самоуправления с видимым результатом.	300

	4. Взаимодействие с социальными партнерами по расширению образовательного пространства школы (по факту)	300
7. Техник	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (ежемесячно)	200
	2. Оперативность профилактических работ по поддержанию в рабочем состоянии компьютерной и оргтехники (ежемесячно)	200
	3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение знаний сотрудников в области компьютерной грамотности (консультирование, курсы и т.п.) – 1 раз в четверть	300
	4. Участие в инновационной деятельности (внедрение и применение новых технологий, нового программного обеспечения) – 1 раз в четверть	300
	5. Обеспечение бесперебойного функционирования внутренней локальной сети, сервера (ежемесячно)	200
8. Документовед	1. Качественная организация делопроизводства – по итогам года	200
	2. Своевременное и качественное предоставление отчетности (ежемесячно)	200
	3. Своевременная выдача справок участникам образовательного процесса (ежемесячно)	200
	4. Своевременная подготовка документации к выпуску и переводу обучающихся (май, август)	200
	5. Своевременный учет личного состава учреждения (сентябрь)	500
	6. Качественное ведение установленной документации по кадрам (1 раз в полугодие)	500
	7. Организация взаимодействия с профильными организациями (пенсионный фонд, военкомат, служба занятости и т.п.)	200
	8. Отсутствие замечаний по итогам проверок документации по кадрам (по факту проверки)	500
9. Заместитель директора по УВР	1. Высокие показатели работы школы по итогам года	1000
	2. Обеспечение положительной динамики деятельности школы по полугодиям.	500
	3. Сопровождение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня и представление школы в муниципальных, региональных, российских мероприятиях	500
	4. Выполнение плана школы и реализация приоритетных задач на учебный год	1000
	5. Своевременной и качественное предоставление оформление и предоставление отчетной документации	500
	6. Качественное осуществление внутришкольного контроля в соответствии с планом работы и установленными требованиями	500
	7. Подготовка школы к новому учебному году.	500
	8. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения (по факту)	500

10. Преподаватель-организатор ОБЖ	1. Своевременное и качественное обеспечение корректировки Паспорта антитеррористической защищенности, предоставление в надзорные органы (по факту)	300
	2. Эффективная работа по организации первоначального воинского учета обучающихся, прохождения ими медицинской комиссии, взаимодействие с военкоматом	300
11. Заместитель директора по АХЧ	1. Отсутствие (или уменьшение количества) пунктов предписаний надзорных органов по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, надзорных органов пожарной и электробезопасности, своевременное их устранение (август)	500
	2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, генеральной уборки (в каникулярное время)	500
	3. Своевременность подготовки хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности школы – 1 раз в год	500
	4. Своевременное и качественное предоставление отчетности (по факту)	200
	5. Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (по факту)	300
	6. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостача и излишки в ходе инвентаризации не выявлены) 1 раз в год	500
	7. Отсутствие аварийных ситуаций (ежемесячно)	100
12. Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования (ежемесячно)	400
	2. Проведение дополнительной санитарно-дезинфекционной обработки помещений (ежемесячно)	200
	3. Участие в подготовке школы к новому учебному году.	1000
13. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	1. Оказание помощи в ликвидации аварийных ситуаций	400
	2. Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году (летний период)	500
	3. Качественное и своевременное выполнение заявок по обеспечению учебно-воспитательного процесса (ежемесячно)	200
14. Дежурный по режиму	1. Обеспечение бесперебойной работы вахты (ежемесячно)	100
	2. Обеспечение сохранности ключей от всех учебных помещений, аварийных выходов (ежемесячно)	100
	3. Утренний фильтр (термометрия)	100
15. Дворник	1. Качественная уборка территории от снега, листьев и т.п.	500
	2. Участие в подготовке школы к новому учебному году.	500
15. Библиотекарь	1. Отсутствие недостачи или излишков по результатам инвентаризации.	300
	2. Качественный и своевременный учет библиотечного фонда, предоставление отчетности.	300
	3. Эффективность и качество проведения мероприятий по пропаганде чтения (ежемесячно)	300

