Изменения и дополнения в коллективный договор (с участием профсоюзного комитета)

 Π риложение №1 к коллективному договору

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №17 имени Д.И.Гонтаря хутора Коржи муниципального образования Ленинградский район

на 2022 - 2025 г.г.

Согласовано

Председатель первичной Профсоюзной организации

СА.Трояновская

2022 г.

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ №17

Бел Т.Д.Безуглая

13 12 2022 г.

Принято на общем собрании Работников МБОУ СОШ №17 от 23 декабря 2022 г. протокол № 6

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №17 имени Д.И.Гонтаря хутора Коржи муниципального образования Ленинградский район

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1. Положение об оплате труда работников школы разработано на Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об основе образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), постановления главы муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении положения об отраслевой муниципальных работников оплаты образовательных системе труда организаций, находящихся В ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район» (с изменениями и дополнениями), приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями), постановления администрации муниципального образования Ленинградский район от 28.08. 2020 г. № 715 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного за классное руководство педагогическим работникам вознаграждения образовательных организаций Ленинградского района, муниципальных реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» (c изменениями дополнениями), Устава МБОУ СОШ № 17, Коллективного договора с изменениями и дополнениями, внесенными решением общего собрания работников МБОУ СОШ № 17, не противоречащими перечисленным документам.
- 2. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район (далее Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ СОШ № 17, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.
- 3. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 17 устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

согласования с первичной профсоюзной организацией Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации.

4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

- 5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.
- 6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.
- 7. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 17 формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников МБОУ СОШ № 17 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 25% фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17.

Раздел II ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Размер фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчете на одного обучающегося в год (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее -

норматив) по следующей формуле:

$$\Phi$$
OT = N x H x Д, где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности (норматив подушевого финансирования расходов) в расчете на одного обучающегося в год (с учетом соответствующих поправочных и адаптационных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных организациях муниципального образования Ленинградский район, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н - количество учащихся в общеобразовательной организации;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательной организации с учетом реальных потребностей.

Расчет фонда оплаты труда общеобразовательной организации производится 2 раза в год (на 1 сентября и на начало календарного года 1 января) в соответствии с методикой, утвержденной постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район».

При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

Раздел III РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебновспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$$\Phi$$
OTo = Φ OTп + Φ OТпр, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебновспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

6. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$$\Phi$$
ОТп = Φ ОТп(б) + Φ ОТп(с) + КВ, где:

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп:

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп;

- KВ выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.
- 7. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Базовая часть фонда оплаты труда, в части аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс устанавливается в соответствии с Разделами VI, V настоящего Положения.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования;

аттестация обучающихся, получающих образование в форме самообразования и форме семейного образования;

применение дистанционных образовательных технологий;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями; ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество); организация работы по профилактике наркомани

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем ПО физической культуре соответствии c постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера;

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях

совмещения) в том числе, связанные с введением федерального государственного образовательного стандарта.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя указан в приложении 1.

8. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 30 % фонда оплаты труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебновспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$$\Phi$$
ОТпр = Φ ОТпр(б) + Φ ОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебновспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, определенные в соответствии с Разделом VI настоящего Положения.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Раздел IV

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ УСЛУГИ

1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной персонала, (проведение уроков) деятельности педагогического обеспечивает осуществляющего учебный $\Phi OTn(\delta)$ процесс, гарантированную оплату педагогического работника, труда осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа)

определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

$$C_{T\Pi} = \frac{\left(\Phi O T \pi(\delta) - H B - \mathcal{I} K\right) \times 245}{\left(a1 \times B1 + a2 \times B2 + a3 \times B3 + ... + a10 \times B10 + a11 \times B11\right) \times 365},$$

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

HB - сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

ДК - сумма расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

- а1 количество учащихся в пятых классах;
- а2 количество учащихся в шестых классах;
- а3 количество учащихся в седьмых классах;
- а14 количество учащихся в одиннадцатых классах;
- в1 годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- в2 годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- в3 годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- в4 годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе.
- 2. Учебный план разрабатывается на соответствующий учебный год. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом общеобразовательной организации (далее - Устав).

- 3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.
- 4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент от 0,99 до 0,90.
- 5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем в два раза).

6. Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных организаций, учитывает компенсационную выплату за работу в сельской местности в размере 25 % педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

Раздел V

РАСЧЕТ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C \tau \pi \times H \times Y \pi \times K \times \Pi \times \Gamma + \mathcal{L}_K \times \frac{Y \pi}{Y_H}$$
,где:

О - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

K - коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода — 4,2 (условное количество недель в месяце));

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый организацией самостоятельно;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Уставом. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении

классов на две группы) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы). Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

- 3. Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому и индивидуальное обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках), осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе (без учета количества учащихся, обучающихся на дому и детских больницах (клиниках)). Стоимость педагогической услуги в этом случае определяется общеобразовательной организацией с учетом повышающего коэффициента в диапазоне от 1,0 до 1,2.
- 4. 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).

Раздел VI РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ,

1. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии разделом VI Положения об отраслевой системе оплаты труда работников ведении муниципальных организаций, находящихся В образования администрации муниципального образования Ленинградский район, утвержденного постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 и приказом образования администрации муниципального Ленинградский район, устанавливающим критерии кратности должностного руководителей бюджетных (автономных) дошкольных общеобразовательных учреждений к средней плате работников.

Должностной оклад руководителей общеобразовательных организаций устанавливается распоряжением главы администрации муниципального образования Ленинградский район.

2. Оклады заместителя руководителя, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Раздел VII

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОЧЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НЕ ОСУЩЕТВЛЯЮЩЕГО УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСМОНАЛА, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА.

1. Базовые оклады профессиональной квалификационной группы должностей МБОУ СОШ № 17 на 01 октября 2022 года составляют

$N_{\underline{0}}$	Должность	ПКУ	Должностной
п/п			оклад на
			01.10. 2022 г.
1	Педагог-психолог	1,09	9261,00

2	Социальный педагог	1,08	9261,00
3	Педагог дополнительного	1,08	9261,00
	образования		
4	Учитель - логопед	1,1	9303,00
5	Советник директора по	1,09	8926,00
	воспитанию и взаимодействию с		
	детскими общественными		
	объединениями		
6	Библиотекарь	1	10086,00
7	Заведующий хозяйством	1,04	6055,00
8	Уборщик служебных помещений	1	5956,00
9	Инженер-электроник	1	6662,00
10	Дворник	1	5854,00
11	Оператор котельной	1	5854,00
12	Специалист в сфере закупок	1	6862,00
13	Механик	1	5552,00
14	Водитель	1,3	6861,00

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

Оп - оклад педагогического работника;

- Об базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;
- К повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;
 - Дк ежемесячная денежная компенсация на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

Тарификация педагогических работников производится два раза в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

- 3. Установление должностного оклада библиотечным и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными нормативно-правовыми актами муниципального образования Ленинградский район.
- 4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Раздел VIII ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных организаций;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

2. Компенсационные выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со <u>статьей 147</u> Трудового кодекса Российской Федерации.

Администрация МБОУ СОШ № 17 организует меры по специальной оценке условий труда (далее СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

- 3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6. Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных организаций, учитывает компенсационную выплату за работу в сельской местности в размере 25 % педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

7. <u>Выплаты</u> за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных организациях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных

образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район, утвержденного постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- 10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы двойного размера в соответствии со <u>статьей 152</u> Трудового кодекса Российской Федерации.
- 11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.
- 12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением

коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

13. Компенсационные выплаты, установленные в учреждении:

1.	Проверка тетрадей и тестовых работ:	из расчёта 20 рублей за 1
	а) начальные классы – тетради проверяются	тетрадь
	каждый день	
	б) русский язык и литература - 5-11 классы (в	из расчёта 15 рублей за 1
	зависимости от наполняемости классов)	тетрадь
	в) математика - 5-11 классы (в зависимости от	из расчёта 12 рублей за 1
	наполняемости классов)	тетрадь
2.	Учителю физической культуры за проведение	2000 руб./мес. (за ставку
	профилактической работы среди детей и	заработной платы при
	подростков, пропаганду здорового и безопасного	условии выполнения нормы
	образа жизни, антинаркотическое просвещение	рабочего времени)
3.	За заведование кабинетом	120 руб./мес.
4.	Учителю химии за выполнение работ, не входящих в	200 руб./мес.
	круг должностных обязанностей	

Раздел IX МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

- 1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, в том числе:
- 1.1.1. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 1000 руб. (из фонда экономии заработной платы).
- 1.1.2. Выплачивает материальную помощь в размере 1000 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).
- 1.1.3. Оказывает работникам материальную помощь в размере 1000 рублей в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).
- 1.1.4. Оказывает материальную помощь в размере 2000 руб. лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).
- 1.1.5.материальная помощь работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам) в размере 2000 руб.
- 2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел X ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического,

учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

- 2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 года 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.
- 3. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Экономия фонда оплата труда, образовавшая в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательных организаций.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №17 ИМЕНИ Д.И.ГОНТАРЯ ХУТОРА КОРЖИ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН

COF ACOBAHO

Tipercenters to position to the state of the

УГВЕРЖДАЮ: Директор МБОУ СОНІ№17 Д. Безуглая 2022 г

Оплата за дополнительные (неаудиторные) виды работ педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс

No	Pur vogravi	
145	Вид деятельности	сумма
1	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	500 กุงก็และ
2	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования	2000 рублей
3	Заведование элементами инфраструктуры: (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.)	500 рублей
4	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	1000 рублей
5	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;	500 рублей
6	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися	500 рублей
7	За эффективное использование школьной теплицы	500 рублей
8	За дополнительные виды работ педагогическим работникам 1- 11 классов, осуществляющим учебный процесс, относящийся к внеурочной деятельности по классам ФГОС в соответствии с количеством часов и учащихся	170 рублей за 1 час

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБІЦЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБІЦЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №17 ИМЕНИ Д.И.ГОНТАРЯ ХУТОРА КОРЖИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН





Принято на общем собрании Работников МБОУ СОШ №17 от 23 декабря 2022 г. протокол №

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы №17 имени Д.И. Гонтаря хутора Коржи

муниципального образования Ленинградский район с 01.01.2023 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с:
 - Уставом МБОУ СОШ № 17;
- муниципального образования Ленинградский - постановлением главы район от 22.08.2017 г. № 1005 «Об утверждении положения об отраслевой работников муниципальных оплаты образовательных труда организаций, находящихся В ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 30.08.2022 № 965 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Ленинградский район»;
- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 28.08.2020 № 715 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Ленинградского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы (с изменениями и дополнениями).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ № 17 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы. Работникам МБОУ СОШ № 17 устанавливаются выплаты стимулирующего характера в зависимости от достижения показателей оценки результативности и эффективности деятельности работника СОШ № 17, в соответствии с приоритетными направлениями работы СОШ № 17, прописанные в Основной образовательной программе.
- 1.3. Размеры выплат за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объёма работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника. Размер выплат может устанавливается в процентном и денежном выражении.
- 1.4. Регулирование порядка установления и размеров выплат в пределах выделенных средств осуществляются в МБОУ СОШ № 17 настоящим Положением и закреплено в коллективном договоре.

- 1.5. Вопросы, связанные с установлением стимулирующих выплат на основе настоящего Положения, решаются администрацией МБОУ СОШ № 17 по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом).
- 1.6. Целью введения системы выплат стимулирующего характера является стимулирование особых достижений в профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников СОШ № 17.
- 1.7. Соответствие деятельности педагогических и руководящих работников школы требованиям к установлению стимулирующих выплат определяется Советом школы по представлению руководителя школы и заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
- 1.8. Педагогическим и руководящим работникам СОШ № 17, деятельность которых, по решению Управляющего совета школы, отвечает нескольким требованиям к установлению стимулирующих выплат, по каждому требованию устанавливается соответствующая выплата.
- 1.9. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 17 включает в себя:
 - Доплаты;
 - Надбавки;
 - Поощрительные выплаты по результатам труда (Премии);
 - Ежегодные выплаты;
- -Выплаты отдельным категориям работников образовательных учреждений;
 - Выплаты за выполнение функций классного руководителя.
- 2.0. Доплата персональная доплата к заработной плате учителей и работников школы за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников школы.

Перечень и размеры применяемых доплат работникам школы приведены в Приложении 1.

2.1. Надбавка к заработной плате — персональная надбавка к заработной плате учителей, имеющим стабильно высокие показатели результативности труда в рамках принятой региональной программы системы оценки качества, за интенсивность и эффективность работы, надбавка за выслугу лет.

Надбавки устанавливаются за:

- высокие творческие и производственные достижения разработка и внедрение программ, методик, дидактических и нормативных материалов, утвержденных на уровне не ниже методического совета школы, наличие успехов учащихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, проверках и т.п., подтвержденные документально;
- профессиональное мастерство наличие профессионального мастерства, превышающего средние показатели;
- ведение опытно-экспериментальной работы проведение обоснованных экспериментальных работ, дающих положительный эффект, документально подтвержденный решением методического совета школы, отзывами научных организаций;

-сложность и интенсивность работы - работа с детьми из педагогически запущенных и неблагополучных семей, работа в особых условиях (ремонт; повышенная наполняемость классов, групп, повышенная пропускная способность служб и (или) помещений);

- сложность и напряженность работы в связи с большим объемом работ заместителям директора школы;
 - за выслугу лет;
- квалификационную категорию в процентном отношении к окладу, по результатам работы за четверть сложность и интенсивность работы
 - 10 % для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 - 15 % для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 0,075% от ставки заработной платы (должностного оклада) работникам, награжденным ведомственными наградами: почетным званием «Заслуженный...», «Почетный...», «Народный...»,

Надбавки могут устанавливаться:

- в процентах от ставки;
- в фиксированной сумме.

Перечень и размеры применяемых надбавок работникам школы приведены в Приложении 1.

2.2. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работнику за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам.

В целях поощрения работников могут быть установлены премии: премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год); премия за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы МБОУ СОШ № 17.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУ СОШ № 17;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ СОШ № 17;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы 200%. Решение об установлении

работникам премии принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности..

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

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

Решение об установлении работникам премии принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17, а также средств на оплату труда от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности, согласно *Приложения 1*.

2.3 Ежегодные выплаты – денежные выплаты к началу учебного года педагогическим работникам, устанавливаются в целях сохранения кадрового потенциала и стабильной работы муниципальных образовательных организаций.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в размере 5700 рублей. Право на получение выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

2.4. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников выплачиваются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждения Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район» (с изменениями и дополнениями).

Выплаты отдельным категориям работников устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

молодому педагогу устанавливается педагогическим выпускниками образовательной работникам, являющимся организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее – молодой педагог), путём их трудоустройства по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации средне образования профессионального или высшего ПО специальности соответствии c полученной квалификацией В общеобразовательную организацию.

Выплата молодому педагогу назначается в размере 3000,00 рублей, осуществляется в течение трёх лет со дня трудоустройства с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объёме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечёт за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между образовательной организацией 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 ребёнком до трёх лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

2.5. Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

На основании постановлением главы администрации муниципального образования Ленинградский район от 23.09.2021г. №962 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский

район»; размер выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет краевого бюджета устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц за каждый класс не зависимо от количества учащихся в классе.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе, но не более 2 вознаграждений в каждом классе.

Ha основании постановления администрации муниципального образования Ленинградский район от 28 августа 2020 г. № 715 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное работникам руководство педагогическим муниципальных образовательных организаций Ленинградского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» (с изменениями и дополнениями), устанавливается вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам за счет федерального бюджета с выплатой в размере 5000 рублей в месяц за каждый класс не зависимо от количества учащихся в классе.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе, но не более 2 вознаграждений в каждом классе.

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебнометодической литературы, наглядных пособий и др.);
 - развитие научно-познавательной деятельности учеников;
 - индивидуальный подход к ученику;
 - осуществление научно-методического или практического проекта;
 - высокие академические и творческие достижения;
 - высокая культура работы с родителями;
 - патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
 - организация интересного, познавательного досуга учащихся;
 - повышение уровня квалификации;

3. Порядок установления доплат, надбавок и премий к должностному окладу.

3.1. Конкретный размер доплаты работнику определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

- 3.2. Доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.
- 3.3. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.
- 3.4. Конкретный размер стимулирующей выплаты работнику определяется по письменному представлению членов администрации и руководителя структурного подразделения в Управляющий совет МБОУ СОШ№ 17, рассматривается на комиссии по рассмотрению установления выплат из стимулирующего фонда оплаты труда работников и фиксируется в приказе директора школы с указанием срока установления выплаты.
- 3.5. Педагогическим и руководящим работникам МБОУ СОШ № 17, деятельность которых, по решению Управляющего совета школы, отвечает нескольким требованиям к установлению надбавок, по каждому требованию устанавливается соответствующая надбавка.
- 3.6. Стимулирующие доплаты и надбавки директору школы устанавливаться приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.
- 4.5. Премии распределяются органом самоуправления МБОУ СОШ № 17 Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
- 3.1.2. Директор и заместитель директора по учебно-воспитательной работе представляют в орган самоуправления МБОУ СОШ № 17, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 3.1.3. Итоги рассмотрения органом самоуправления МБОУ СОШ № 17 обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников отражаются в протоколе Управляющего совета школы.
- 3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора МБОУ СОШ № 17 по согласованию с Управляющим советом МБОУ СОШ № 17 (на основании представлений администрации).
- 3.3. К сотрудникам, нарушившим трудовую дисциплину, формы материального стимулирования не применяются.
- 3.4. Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17.
- 3.5. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти) осуществляется премирование всех

категорий работников школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

- 3.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 3.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.
- 3.8. Премии не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

Приложение № 1 к положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 17 на 2023 г.

Перечень и размеры применяемых доплат и надбавок

1.1. Виды дополнительных работ для заместителя директора по учебно воспитательной работе, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, не входящих в должностные обязанности:

№	Мотив поощрения	сумма
1.	За издательскую и оформительскую деятельность по итогам	1000 рублей
	обобщения передового педагогического опыта и участия в	
	конкурсах	
2.	Подготовка и проведение семинаров для педагогических	3500 рублей
	работников по заданиям учебно-методического отдела	
3.	За организацию работы экстерната	500 рублей
4.	За организацию работы по подготовке к ГИА	1500 рублей
6.	За разработку и реализацию инновационной деятельности	2000 рублей
7.	За организацию работы по реализации АСУ Netschool	2500 рублей
8.	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-	1000 руб.
	воспитательного процесса	
9.	За качественную организацию работы общественных органов,	1000 руб.
	участвующих в управлении школой (Педагогический совет)	
10.	За обеспечение режима соблюдения норм и правил техники	500 руб.
	безопасности в учебно-методическом процессе	
11.	За высокий уровень информатизации учебно-воспитательного	500 руб.
	процесса, своевременная корректировка и обновление	
	информационного банка данных школы	
12.	За применение информационных технологий в аналитической	500 руб.
	деятельности, графическая обработка результатов	
13.	За эффективную работу по введению и реализации ФГОС НОО	1000 руб.
	OB3, $\Phi\Gamma$ OC O y/o, $\Phi\Gamma$ OC OOO, $\Phi\Gamma$ OC COO	
14.	За высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки	1000 руб.
	отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
15.	За высокий уровень организации учебно-методического процесса и	1500 руб.
	методического руководства педагогическим коллективом	
16.	За обеспечение режима соблюдения норм и правил техники	500 руб.
	безопасности в учебно-методическом процессе	
17.	За организацию и руководство методической и инновационной	1000 руб.
	деятельностью коллектива	
18.	За организацию работы с молодыми специалистами	500 руб.
19.	За создание и обновление школьного сайта	500 рублей
20.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных	3000 рублей
	обязанностей, в том числе при организации сетевого	
	дистанционного обучения	
21.	За высокое качество работы, интенсивность и напряженность,	3000 рублей
	в том числе при организации сетевого дистанционного	

	обучения	
22.	За высокий уровень организации и проведения итоговой и	3000 рублей
	промежуточной аттестации учащихся, в том числе с	
	использованием дистанционного обучения	

1.2. Виды дополнительных работ для заместителя директора по учебнометодической работе, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, не входящих в должностные обязанности:

№	Мотив поощрения	сумма
1.	Подготовка и проведение семинаров для педагогических работников по заданиям учебно-методического отдела	3500 рублей
2.	За организацию работы по подготовке к ГИА	1500 рублей
3.	За высокое качество работы, интенсивность и напряженность,	3000 рублей
	в том числе при организации сетевого дистанционного	1 0
	обучения	
4.	За разработку и реализацию инновационной деятельности	2000 рублей
5.	За организацию работы по реализации ACY Netschool	2500 рублей
6.	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-	1000 руб.
	воспитательного процесса	
7.	За качественную организацию работы общественных органов,	1000 руб.
	участвующих в управлении школой (Педагогический совет)	
8.	За обеспечение режима соблюдения норм и правил техники	500 руб.
	безопасности в учебно-методическом процессе	
9.	За высокий уровень информатизации учебно-воспитательного	500 руб.
	процесса, своевременная корректировка и обновление	
	информационного банка данных школы	
10.	За применение информационных технологий в аналитической	500 руб.
	деятельности, графическая обработка результатов	
11.	За эффективную работу по введению и реализации ФГОС НОО	1000 руб.
	ΟΒ3, ΦΓΟC Ο y/o, ΦΓΟC ΟΟΟ, ΦΓΟC COO	
12.	За высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки	1000 руб.
	отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
13.	За высокий уровень организации учебно-методического процесса и	1500 руб.
1.4	методического руководства педагогическим коллективом	500 6
14.	За обеспечение режима соблюдения норм и правил техники	500 руб.
1.5	безопасности в учебно-методическом процессе	1000
15.	За организацию и руководство методической и инновационной	1000 руб.
16	деятельностью коллектива	500 505
16.	За организацию работы с молодыми специалистами	500 pyő.
17.	За создание и обновление школьного сайта	500 рублей
18.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в том числе при организации сетевого	3000 рублей
	дистанционного обучения	
19.	За высокий уровень организации и проведения итоговой и	3000 рублей
17.	промежуточной аттестации учащихся, в том числе с	Sood pydlich
	использованием дистанционного обучения	
	пеноположинием дистанционного обучения	

1.3. Виды дополнительных работ для заместителя директора по воспитательной работе, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, не входящих в должностные обязанности::

№ Мотив поощрения сумма

1.	За издательскую и оформительскую деятельность по итогам	1000 рублей
	обобщения передового педагогического опыта и участия в	
	конкурсах	
2.	Подготовка и проведение семинаров для педагогических	3500 рублей
	работников по заданиям учебно-методического отдела	
3.	За организацию питания учащихся в школе	500 рублей
4.	За организацию работы родительского лектория	500 рублей
5.	За высокое качество работы, интенсивность и напряженность,	3000 рублей
	в том числе при организации сетевого дистанционного	
	обучения	
6.	За организацию общественно-полезного труда	500 рублей
7.	За разработку и реализацию инновационной деятельности	2000 рублей
8.	За обеспечение режима соблюдения норм и правил техники	500 руб.
	безопасности в учебно-воспитательном процессе	
9.	За применение информационных технологий в аналитической	500 руб.
	деятельности, графическая обработка результатов	
10.	За эффективную работу по введению и реализации ФГОС НОО	1000 руб.
	OB3, $\Phi\Gamma$ OC O y/o, $\Phi\Gamma$ OC OOO, $\Phi\Gamma$ OC COO	
11.	За создание и обновление школьного сайта	500 рублей
12.	За организацию эффективной работы штаба воспитательной	1000 руб.
	работы	
13.	За эффективную подготовку и проведение общешкольных	1500 руб.
	мероприятий	
14.	За организацию работы по экологической безопасности в	1000 руб.
	образовательном учреждении	

1.4. Виды дополнительных работ для вспомогательного персонала:

1	Специалист в сфере закупок	
1.4.1.	За сложность интенсивность и напряженность труда Зв высокий уровень исполнительской дисциплины	3000 руб.
1.4.2	За работу с электронными документами	1000 руб.
1.4.3	За работу по подготовке к заключению контрактов, договоров	1000 руб.
1.4.4	За высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
1.4.5	За высокое качество работы, интенсивность и напряженность	3000 руб.
1.4.6	За 100 %-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1000 руб.
1.4.7	За соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	1000 руб.
1.4.8	За отсутствие нарушений по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1000 руб.
1.4.9	За выполнение полномочий, не связанных с должностными обязанностями	2000 руб.
1.4.10	За выполнение специальных, срочных и внеплановых работ	1000 руб.
2	Заведующий хозяйством	
1.2.1	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и прилегающей территории в	1000 руб.

	с с пи	
	соответствии с требованиями СанПиН	
1.2.2	За обеспечение высокого уровня качества работы МОП	500 руб.
1.2.3	За эффективное управление техническим персоналом школы	500 руб.
1.2.4	За поддержание в исправном состоянии школьного оборудования, своевременное осуществление его наладки	500 руб.
1.2.5	За систематический контроль, поддержание в исправном состоянии оборудования школьного автобуса, своевременное осуществление его наладки	1000 руб.
1.2.6	За организацию эффективного безопасного подвоза учащихся	500 руб.
1.2.7	За сбор и формирование документов по мерам соц. поддержки	300 руб.
1.2.8	За высокое качество работы, сложность, интенсивность и напряженность труда.	2000 руб.
1.2.9	За разъездной характер работы, использование личного транспорта	1000 руб.
1.2.10	За эффективное использование школьной теплицы	500 руб.
1.2.11	За высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	500 РУБ.
3.	Социальный педагог	
1.3.1	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	1000 руб.
1.3.2	За ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300 руб.
1.3.3	За осуществление эффективной работы с учащимися, стоящими на различных видах учета	500 руб.
1.3.4	Организация и предоставление сведений по учету питания учащихся	1000 руб.
1.3.4	За высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	500 РУБ.
4.	Советник руководителя по воспитанию и взаимодействию	
4.	с детскими общественными объединениями	
1.4.1	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	1000 руб.
1.4.2	За проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне	1000 руб.
	За результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на:	
1.4.3	муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне	500 руб. 1000 руб. 2000 руб.
	Руководство проектной деятельностью школьников:	2000 pyo.
1.4.4	1 проект От 2 до 5	300 руб. 500 руб.
1.4.5	За высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	500 РУБ.
5.	Педагог-психолог	
1.5.1	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	.1500 руб.
1.5.2	За установление эффективного сотрудничества с органами психолого-медико-педагогической поддержки и социальной	300 руб.
1.5.3	защиты За проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне	500 руб.
	The second of the second secon	2 0 0 PJ 0.

,	Ва наличие системы и программы работы с одаренными	500 руб.
	детьми и анализ результатов психопрофилактической и	200 py0.
,	диагностической работы	
	1	
	За результативное личное участие и (или) руководство	
-	участия школьников в конкурсах на:	500 6
	муниципальном уровне	500 руб.
	зональном уровне	1000 руб.
	региональном уровне	2000 руб.
1 10 1	Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с	500 руб.
(обучающимися	
	Руководство проектной деятельностью школьников:	
	1 проект	300 руб.
(От 2 до 5	500 руб.
1.5.8	Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки	500 РУБ.
1.5.8	отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
	Педагог дополнительного образования	
	Ва высокую результативность труда, своевременное и	1500 руб.
	качественное выполнение обязанностей	FJ
	Ва проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне	500 руб.
	Ва результативное личное участие и (или) руководство	500 руб.
	участия школьников в конкурсах на:	
-	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	500 руб.
	муниципальном уровне	
	зональном уровне	1000 руб.
	региональном уровне	2000 руб.
ו ררו	Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки	500 руб
	отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
6.	Учитель-логопед	
	Ва высокую результативность труда, своевременное и	.1500 руб.
	качественное выполнение обязанностей	
	Ва установление эффективного сотрудничества с органами	300 руб.
1.6.2	психолого-медико-педагогической поддержки и социальной	
5	защиты	
1.6.3	Ва проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне	500 руб.
ŗ	Ва наличие системы и программы работы с одаренными	500 руб.
	детьми и анализ результатов психопрофилактической и	1 3
	тиагностической раооты	
	диагностической работы Ва результативное личное участие и (или) руковолство	
-	Ва результативное личное участие и (или) руководство	
	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на:	500 pv6
	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне	500 pyб.
	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне	1000 руб.
	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне	1000 руб. 2000 руб.
166	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с	1000 руб.
1.6.6	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	1000 руб. 2000 руб.
1.6.6	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников:	1000 руб. 2000 руб. 500 руб.
1.6.6 3 1.6.7 1	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников:	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб.
1.6.6 3 1.6.7 1	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект от 2 до 5	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб. 500 руб.
1.6.6 3 1.6.7 3 1.6.7 3	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект от 2 до 5 Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб.
1.6.6 3 1.6.7 3 1.6.8 3	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект от 2 до 5 Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб. 500 руб.
1.6.6 3 1.6.7 3 1.6.8 3 7.	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект от 2 до 5 Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб. 500 руб.
1.6.6 3 1.6.7 3 1.6.8 3 7.	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект от 2 до 5 Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб. 500 руб.
1.6.6 3 1 1.6.7 1.6.8 3 7. 1.7.1 3 1.7.2	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников: проект от 2 до 5 Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) Педагог библиотекарь Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) Ва высокую читательскую активность обучающихся	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб. 500 руб. 500 руб.
1.6.6	Ва результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: муниципальном уровне зональном уровне региональном уровне Ва эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект от 2 до 5 Ва высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) Педагог библиотекарь Ва высокую читательскую активность обучающихся	1000 руб. 2000 руб. 500 руб. 300 руб. 500 руб. 500 руб.

	уровне	
1.7.4	За разработку и внедрение инновационных технологий в	1000 руб.
	работе школьной библиотеки	
1.7.5	За эстетическое оформление тематических выставок,	1000 руб.
	сменяемость выставок	
8	Водитель школьного автобуса	
1.8.1	За интенсивность и напряженность труда	5500 руб.
1.8.2	За обеспечение исправного технического состояния	2000 руб.
1.8.2	автотранспорта	
1.8.3	За отсутствие ДТП	1000 руб.
1.8.4	За обеспечение безопасной перевозки детей	1500 руб.
9	Уборщик служебных помещений	
1.9.1	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в	1000 руб.
1.9.1	помещениях школы в соответствии с требованиями СанПиН	
1.9.2	За содержание участка школы в соответствии с требованиями	1000,00 руб.
1.9.2	СаНПиН	
1.9.3	Расширения зоны обслуживания	3000 руб.
1.9.4	За выполнение работ, связанных с производственной	2000 руб.
1.7.7	необходимостью	
1.9.5	За оперативность и качественное выполнение работ по	1500 руб.
1.7.5	устранению технических неисправностей	
	За выполнение работ не входящих в круг должностных	2000 руб.
1.9.10	обязанностей (выполнение ремонтно-строительных работ,	
1.7.10	требующих квалификации; выполнение прачечных услуг и	
	др.)	
1.9.11	За качественное выполнение срочных работ в экстремальных	3000 руб.
	условиях	1,500
1.9.12	За участие в текущем ремонте в течение учебного года	1500 руб.
1.9.13	За работу по озеленению школы	1000 руб.
1.9.14	За организацию пропускного режима	1000 руб.
1.9.15	За качественное проведение генеральных уборок	500 руб.
101	За соблюдение дисциплины, проявление творчества и	1000 руб.
1.9.16	инициативы, экономию материалов, соблюдение техники	
	безопасности при выполнении работ	

2.1 Виды дополнительных работ для УЧИТЕЛЯ:

№ п	/п Основание для премирования	Сумма			
	1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, в том числе				
преподающих с использованием дистанционных образовательных технологий					
1.1	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим				
	учебным периодом, стабильность и рост уровня обученности и качества	1000руб.			
	обучения при проведении контрольных работ краевого уровня (разница				
	значений среднеарифметического балла по контрольной и следующей				
	контрольной работе)				
1.2	За высокие результаты выполнения работ, проведенных в рамках				
	мониторинга качества знаний учащихся (оценивается по мере выполнения				
	работ):				
	- международный уровень (не ниже среднероссийского уровня):	2000руб.			
	- российский уровень (не ниже среднероссийского уровня):	1500руб.			
	- краевой уровень (не ниже среднекраевого уровня):	1000 руб.			
1.3	За отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных	500руб			
	занятиях (оценивается 1 раз в четверть)				
1.4	За отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	500руб.			
	(оценивается 1 раз в четверть)				
1.5	За подготовку победителей и призеров районных олимпиад (оценивается по				
	итогам проведения мероприятия):				
	-победитель	1000руб.			
	- призёр	500руб.			
1.6	За подготовку победителей и призеров (1-5 место) зональных олимпиад	1 уч-ся-			
	(оценивается по итогам проведения мероприятия)	1500 руб.			
1.7	За подготовку победителей и призеров (1-10 место) краевых олимпиад	1 уч-ся			
1.0	(оценивается по итогам проведения мероприятия)	2000 руб.			
1.8	За подготовку победителей и призеров российских олимпиад (оценивается по	1 уч-ся			
1.0	итогам проведения мероприятия)	3000 руб.			
1.9	За подготовку победителей и призеров конкурсов, конференций,	1 уч-ся –			
	школьного уровня (оценивается по итогам проведения мероприятия) в	250 руб.			
	том числе подготовленных с использованием дистанционных				
1 10	образовательных технологий	1 0/1			
1.10	За подготовку победителей и призеров (1-3 место) творческих и	1 уч-ся/1			
	интеллектуальных конкурсов, викторин, конференций, соревнований	команда			
	(оценивается по итогам проведения мероприятия) в том числе				
	подготовленных с использованием дистанционных образовательных				
	технологий:	1000 py6			
	- муниципального уровня	1000 руб. 1500руб.			
	- регионального уровня - российского уровня	2500руб. 2500руб.			
1.11	за публичный творческий отчет (оценивается и оплачивается по итогам	2300py0.			
1.11		1000руб.			
1.12	отчета на основе приказа директора школы или вышестоящих инстанций)	тоооруо.			
1.14	За высокую мотивацию учащихся и участие в мероприятиях различного				

	уровня, в том числе с применением ИКТ (оценивается один раз в месяц,	500руб.
1 12	в том числе при ярко выраженной динамике)	
1.13	За подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня	
	(оценивается и оплачивается по мере участия):	1000my5
	- школьного уровня	1000руб. 2000 руб.
1.14	- муниципального уровня За высокую мотивацию родителей и активное участие в жизни школы	2000 pyo.
1.14	(общешкольные, классные родительские собрания, мероприятия различного	
	уровня, участие в управлении школой (оценивается один раз в четверть)	1000руб.
1.15	За активное участие учителя, закрепленное приказом по школе, в реализации	1000рус.
1.13	программы развития ОУ по конкретному направлению (оценивается один раз	1000руб.
	в четверть при ярко выраженной динамике)	тооорус.
1.16	За наличие методических разработок, он-лайн и офф-лайн консультаций,	
	пользующихся спросом у коллег (печатные публикации и на	500руб.
	электронных носителях) (оценивается один раз в месяц) по	F J
	использованию различных дистанционных образовательных технологий	
	и обучающих платформ	
1.17	За проведение (организацию) уроков высокого качества, эффективное	
	использование современных образовательных, дистанционных	1000руб.
	технологий по результатам проверки, по инициативе учителя	
	(оценивается по мере участия)	
1.18	За наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
	(оценивается по мере участия):	
	-муниципального уровня	500 руб.
4.40	-регионального уровня	1000руб.
1.19	· i	300руб.
1.20	Интернет (оценивается по мере участия в обновлении сайта)	500руб.
1.20	За высокое качество издаваемой школьной газеты (оценивается по мере выпуска газеты)	эворув.
1.21	За подготовку и проведение открытых уроков (мастер-классов) высокого	
1.21	качества (оценивается по мере проведения)	
	-школьного уровня	500руб.
	-муниципального уровня	1000руб
	-регионального уровня	1500руб.
1.22	1 11	1.5
	ИКТ) проектами, в том числе (оценивается по результату деятельности)	1000руб.
1.23	За участие в профессиональных конкурсах (оценивается по мере участия):	
	- муниципального уровня	1000руб.
	- регионального уровня	1500руб.
	- российского уровня	3000руб.
	За результативность участия в профессиональных конкурсах - победитель,	
	призёр:	2500 =
	- муниципального уровня	2500руб.
	- регионального уровня	5000руб.
1.04	- российского уровня	7000 руб.
1.24	За организацию работы экспериментальной площадки на базе школы, защита	2000
1 25	опыта на муниципальном уровне (оценивается по мере участия)	2000руб.
1.25	За своевременное и качественное ведение школьной документации	500
	(отсутствуют замечания) и сдачу качественных отчетов (оценивается один раз	500руб.
1.26	в месяц) За разработку авторских программ кружков и элективных курсов	1000руб.
1.20	За разработку авторских программ кружков и элективных курсов (оценивается один раз в год)	тоооруо.
1.27	За своевременное и качественное ведение электронного журнала АСУ	600руб.
1.4/	Sa chochpemention is no rectabilities degenite sucktipunition myphalia ACS	ooopyo.

	«Сетевой город»	
1.28	За высокий уровень организации и проведение мероприятий по	3000руб.
	подготовке к ГИА (по итогам года), в том числе с использованием	
	дистанционных образовательных технологий	
1.29	Работникам, награжденным ведомственными наградами: «Заслуженный»,	0,075%
	«Народный», «Почетный»	ставки
		заработн
		ой платы
		(должнос
		тного
		оклада)
1.30	Подготовка и проведение семинаров для педагогических работников по	3500
	заданиям учебно-методического отдела	рублей
1.31	За организацию питания учащихся в школе	500
		рублей
1.32	За образцовое содержание кабинета (чистота, озеленение, оформление). По	1000 руб.
	результатам проверок	
1.33	За использование личного транспорта для доставки и развоза школьных	1000 руб.
	документов в организации –партнеры ст. Ленинградской	
1.34	За привлечение спонсорских средств на развитие материально-технической	1000 руб.
	оснащенности уроков, кабинетов	
	За качественную организацию работ на пришкольном участке	1000 руб.
1.36	За организацию летней трудовой практики уборки и благоустройство	1000 руб.
	школьной территории	
1.37	За эффективную организационную деятельность председателя первичной	1500 руб.
	профсоюзной организации	
	За эффективное использование школьной теплицы	500 руб.
1.39	За организацию эффективной работы школьного музея	500 руб.
1.40	Выплата молодому педагогу	3000 руб.

- 1. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора МБОУ СОШ № 17 по согласованию с Управляющим Советом (на основании представлений членов администрации, членов Управляющего совета), профсоюзным комитетом.
- 2. К сотрудникам, нарушившим трудовую дисциплину, формы материального стимулирования не применяются.
- 3. Размеры доплат, надбавок и премий определяются имеющимися средствами школы в соответствии с таблицей расчетов ФОТ на 01.01.2023 г.
- 4. Отмена постоянных доплат производится приказом директора МБОУ СОШ № 17 в соответствии с действующим законодательством.