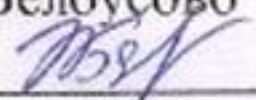


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
г. Белоусово


30.08.2019г.

Балюк Н.В.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «СОШ №2»,

Пешкова О.К.

Приказ № 108-пд от 30.08.2019г.

Положение

о порядке распределения компенсационной и стимулирующей частей выплат фонда оплаты труда работникам Школы с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения компенсационной и стимулирующей частей выплат фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Белоусово Жуковского района Калужской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» от 06.07.2011г №163-03 (с дополнениями и изменениями), другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников МОУ «СОШ №2», г. Белоусово (далее - Школы) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества учебно-воспитательного процесса, закрепление высокопрофессиональных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах Школы.

1.4. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирование в Школе и распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключённых с организацией трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя (далее по тексту - работники).

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Школе по основному месту работы, а также работающих в качестве внутренних и внешних совместителей.

1.6. Для реализации целей, определённых в п. 1.2. данного Положения, вводятся следующие виды выплат, доплат и надбавок:

- **выплаты компенсационного характера;**
- **выплаты стимулирующего характера.**

II. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера

2.1. В образовательном учреждении применяются следующие виды выплат:

- доплаты (периодические и разовые);
- надбавки (периодические и разовые);
- премии;
- поощрительные выплаты.

2.2. Доплаты - выплаты компенсационного характера. Их начисляют за повышенную интенсивность труда, работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (за

работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время, за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда).

2.3. Надбавки – выплаты стимулирующего характера, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника (за продолжительность непрерывной работы, профессиональное мастерство, качество работы и т.д.). Назначение таких надбавок – вознаградить работников за высокие профессиональные качества, вызвать у них желание совершенствоваться дальше.

2.4. Премии - выплаты стимулирующего характера за достижение плановых результатов труда учреждения в целом или отдельными работниками. В Школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

III. Компенсационные выплаты

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за работу в ночное время;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты за работу с вредными и опасными и иными особыми условиями труда производятся при наличии в экспертном заключении об аттестации рабочего места соответствующих оснований, размер выплаты также устанавливается в соответствии с экспертным заключением.

3.3. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с графиком работы сторожу.

3.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут быть установлены **всем категориям работников Школы** в процентном отношении от ставки (должностного оклада) пропорционально объему выполняемой работы, если имеются вышеперечисленные условия, отклоняющихся от нормальных.

3.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни в соответствии ТК РФ и локальными актами (табель учёта рабочего времени и приказ).

3.6. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размерам должностных окладов (ставок) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах от размеров должностных окладов (ставок) и в абсолютном значении.

3.8. Размеры и условия выплат компенсационного характера определяются **приложением № 1** настоящего Положения.

3.9. Конкретный размер и сроки компенсационных выплат для каждого работника устанавливается приказом директора Школы с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.10. Компенсационные выплаты могут быть сняты или уменьшены в размере при сокращении объема выполняемых работ, за которые производились данные выплаты.

3.11. Выплаты компенсационного характера директору Школы устанавливаются отделом образования Жуковского района Калужской области.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей директора, заместителей директора, главного бухгалтера и работников, работающих в Школе.

4.2. Стимулирование работников по результатам их труда есть право Школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.

4.3. На основании настоящего Положения каждый работник Школы имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

4.4. Размер стимулирующей выплаты работникам Школы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

4.5. Школа самостоятельно определяет условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- доплата учителям физической культуры, ведущим дополнительно сверх учебного плана физкультурно - спортивную работу;
- доплата за выполнение функций классного руководителя;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты;

4.7. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут носить *постоянный, текущий и единовременный* характер.

4.8. *Текущие выплаты* производятся в соответствии с показателями, определенными в **приложении № 2** данного Положения.

4.9.1. Основанием для издания приказа о текущей стимулирующей выплате работнику Школы является служебная записка (представление) заместителей директора, согласованная с профсоюзным комитетом Школы.

4.9.2. Служебная записка (представление) должна содержать:

- наименование доплаты;
- основания для доплаты.

4.9.3. Текущие стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения и (или) некачественного исполнения той работы, за которую они назначены, а также в связи с изменением условий труда по сложности и напряженности.

4.10. К *единовременным* выплатам относятся:

- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

4.11. Премии по результатам работы устанавливаются на основании анализа выполнения утвержденных показателей деятельности каждого работника Школы. Показатели деятельности работников Школы (кроме директора Школы, критерии и показатели деятельности которого утверждаются учредителем) утверждаются директором Школы в разрезе должностей по согласованию с профкомом Школы. Условия и размер выплат

установлен в приложении № 3 настоящего Положения.

4.11.1. Премирование работников по результатам работы может производиться за:

- *месяц;*
- *четверть;*
- *полугодие;*
- *год.*

4.11.2. Премия по результатам работы за год выплачивается **только** работникам, для которых организация является основным местом работы. Работникам, занятым по внешнему совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, премии по результатам работы за год **не выплачиваются**.

4.11.3. Руководители циклов, заместители директора анализируют результаты деятельности работников Школы (отчеты работников, заключения комиссий, справки о результатах проверок, служебные записки, информацию о проведенных мероприятиях, результаты проверок выполнения порученной работы, результаты смотров и т.д.). По итогам анализа составляется служебная записка руководителем цикла, заместителями директора. Размер премии согласовывается с профсоюзным комитетом Школы.

4.11.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются непосредственно директором Школы по согласованию с профкомом Школы.

4.11.5. Премия по результатам работы за год снижается или не выплачивается полностью в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания. На принятие решения о лишении или уменьшении размера премии оказывают влияние следующие показатели:

- частая заболеваемость работника;
- пассивность в жизни Школы;
- наличие ошибок в ведении документации;
- несвоевременная сдача материалов.

4.11.6. Все случаи депремирования рассматриваются директором Школы и комиссией по конфликтным ситуациям в индивидуальном порядке в каждом случае.

4.11.7. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

4.11.8. Порядок и условия премирования директора Школы устанавливается отделом образования Жуковского района Калужской области.

4.12. К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, оказание материальной помощи в связи с несчастными случаями и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.12.1. Поощрительные выплаты работникам Школы могут осуществляться в связи с:

- праздничными датами (День учителя, Международный женский день - женщинам коллектива, День защитника Отечества - мужчинам коллектива).
 - данная выплата единая для всех членов коллектива, для которых организация является основным местом работы, независимо от фактически отработанного времени, нагрузки и стажа работы;
 - для педагогических работников, являющихся внешними совместителями, выплаты производятся в размере 1/2 части от выплаты основным работникам.
- при выходе на пенсию (по стажу, по возрасту) с последующим увольнением - разовая выплата **в размере оклада;**
- с юбилеем Школы до **5000** рублей.

4.12.2. Материальная помощь работникам Школы может осуществляться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60-летие, и т.д.) - до **5000** рублей;
- с рождением ребёнка в семье работника – до **5000** рублей;
- со свадьбой работника – до **5000** рублей;
- со смертью близких родственников:

- жены, мужа, родителей, детей - до **5000** рублей (на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения помощь оказывается на основании копии свидетельства о смерти);
 - родных братьев и сестёр – **4000** рублей (на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения);
- несчастным случаем (пожар, утрата имущества, совершённого преступления, стихийного бедствия и т.п.) – до **5000** рублей;
 - длительным лечением (работников Школы) – до **5000** рублей;
 - операционным лечением (работников Школы) – до **10000** рублей.

4.12.3. Материальная помощь выплачивается только при финансовой возможности Школы (конкретный размер материальной помощи определяется после анализа фондов, предназначенных на данные виды выплат) работникам, для которых организация является основным местом работы.

4.12.4. Материальная помощь осуществляется на основании заявления работника и ходатайства профсоюзного комитета Школы.

4.12.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора Школы с указанием конкретной суммы материальной помощи в соответствии с п. 3.12.2. данного Положения.

4.12.6. Порядок и условия применения поощрительных выплат директору Школы устанавливается отделом образования Жуковского района Калужской области.

4.12.7. Надбавка молодым специалистам и молодым педагогам (до 30 лет) работающим в Школе, устанавливается в размере до **5000** рублей.

4.13. Совокупный размер постоянной, текущей и единовременной стимулирующих выплат работникам максимальным размером не ограничивается и зависит только от финансового положения Школы.

4.14. Стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия Школой решения о назначении стимулирующих выплат в установленном порядке.

V. Заключительные положения

5.1. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Школы в целом, включая изменения в уставных документах, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации.

5.2. Предложения по изменению или дополнению настоящего положения рассматриваются директором Школы, в случае, если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзным комитетом, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются директором Школы.

к Положению о порядке распределения компенсационной и стимулирующей частей выплат фонда оплаты труда работникам Школы

РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№ п	Наименование выплат	Размеры выплат	Порядок и условия установления выплат
1.1.	За работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда	до 12% к должностному окладу	Перечень должностей утверждается директором Школы в соответствии с аттестацией рабочих мест и утверждённым перечнем работ с тяжёлыми и вредными условиями труда по согласованию с профсоюзным комитетом.
1.2.	За работу в ночное время	40% от должностного оклада за фактически отработанное время	Перечень должностей, который устанавливается за работу в ночное время, утверждается директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом в коллективном договоре. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
1.3.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ	Размер выплат устанавливается с учетом содержания и (или объёма дополнительной работы (до 10 000,00 руб.)	Выплата устанавливается в пределах утверждённого фонда оплаты труда
1.4.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение)	Размер выплат устанавливается для работников Школы	Выплата устанавливается в пределах утверждённого фонда оплаты труда
1.5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни: работникам, получающим месячный оклад, из них: если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени	В размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) либо в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) плюс день отдыха (по желанию работника)	Выплата устанавливается приказом директора Школы работникам за фактически отработанное время
1.6.	Увеличение объёма выполняемых работ	До 10000 руб.	Выплата устанавливается за администрирование ИС «Контингент»

к Положению о порядке распределения компенсационной и стимулирующей частей выплат фонда оплаты труда работникам Школы

РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ТЕКУЩИХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ И (ИЛИ) НАПРЯЖЕННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ) РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

п/№	Показатели	Размеры доплат	Порядок и условия установления доплат
1.	За сложность и напряженность.	До 20000 руб.	Доплата назначается всем работникам учреждения
2.	За особые условия работы в I классе.	До 3000 руб.	Доплата назначается учителю I класса на установленный период один учебный год
3.	За работу учителя с учениками выпускных классов, сдающих экзамены в обязательном порядке.	До 3000 руб.	Доплата устанавливается учителям, работающим в выпускных классах по математике и русскому языку на учебный год.
4.	За работу учителям 10-11х классов, работающих по программе профильного обучения	100% + доплата до полной наполняемости класса	Доплата производится учителям, работающим в классах (группах) выбранного профиля на учебный год
5.	За работу учителям, ведущим факультативные, элективные курсы в зависимости от количества часов	До 50 % оплаты учебных часов по предмету	Доплата устанавливается на учебный год при наличии программы курса
6.	За особые условия работы с учащимися, обучающимися на дому	До 100% оплаты учебных часов по предмету	Доплата назначается учителям, работающим с учащимися по индивидуальному учебному плану на дому
7.	За работу учителям, ведущим внеклассную кружковую работу	До 1000 руб.	Доплата устанавливается на учебный год при наличии программы курса и обязательной сдачи материала за каждую четверть
8.	За использование сетевых возможностей в реализации образовательного процесса	До 3000 руб.	Доплата устанавливается педагогам, активно внедряющим в образовательный процесс сетевые возможности
9.	За использование и внедрение в образовательный процесс новых технологий, новаторских идей, инновационных курсов, авторских программ	До 3000руб.	Доплата устанавливается учителям за использование в образовательном процессе новых технологий, новаторских идей, инновационных курсов, авторских программ
10.	За участие в разработке и реализации инновационных проектов, программ	До 15000 руб.	Доплата устанавливается педагогам, активно участвующим в разработке и реализации инновационных проектов, программ и т.д.
11.	За оказание методической помощи работникам Школы по повышению компьютерной грамотности	До 5000 руб.	Данная доплата устанавливается работникам школы, оказывающим методическую помощь в работе с компьютерной техникой
12.	За активную работу с творческими союзами, ассоциациями	До 2000 руб.	Данная доплата устанавливается классному руководителю
13.	За наставничество молодых педагогов	До 5000 руб. за каждого молодого специалиста.	Данная доплата устанавливается учителям, курирующим молодых специалистов, назначенных директором Школы.
14.	За сложность и напряженность при проведении внеклассной работы (викторины, конкурсы, предметные недели и т.п.)	До 5000 руб.	Доплата производится классному руководителю при условии проведения мероприятий на высоком уровне
15.	Качественная профилактика возникновения социальной дезадаптации учащихся	До 3000 руб.	Доплата производится по результатам работы за четверть при условии: положительной динамики развития учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом (по результатам имеющихся достижений, отраженных в служебной записке заместителя директора по ВР)
16.	За выполнение функций классного руководителя	3000руб.	Доплата производится классным руководителям классов наполняемостью 25 учеников и выше, если учеников в классе менее 25, то доплата производится из расчета 120 рублей за ученика
17.	Учителям физической культуры	До 1000 руб.	Доплата производится учителям физической культуры, ведущим дополнительно сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу
18.	За обеспечение безопасных условий при сопровождении учащихся на общественные	До 1000 руб.	Доплата производится учителю, сопровождающему учащихся в неучебное время на различные общественные мероприятия

	мероприятия		
19.	За руководство <ul style="list-style-type: none"> • методическим объединением Школы; • районным методическим объединением; 	До 4000 руб. До 2000 руб.	Доплата устанавливается приказом директор Школы работнику, назначенному руководителем методического цикла Школы и работнику назначенным руководителем районного методического объединения
20.	За участие в работе экспертной (аттестационной) комиссии	До 1500 руб.	Доплата устанавливается приказом директор Школы педагогам, работающим в экспертной группе школьной аттестационной комиссии
21.	За увеличение объема работ, связанных с проведением котировок, торгов, сдачей установленной документации и отчетности по закупкам	До 20000 руб.	Доплата устанавливается бухгалтеру за выполнение работ по проведению котировок торгов, сдаче установленной документации и отчетности по закупкам, за подготовку документации для проведения аукционов котировок.
22.	За заведование кабинетами по химии, физике, информатике, технологии, спортивным залом	До 3000 рублей за кабинет	Доплата устанавливается педагогическим работникам, назначенным приказом директора за заведование кабинетами
23.	За ведение и поддержку официальных сайтов, подготовку информационных материалов	До 10000 руб.	Доплата устанавливается работнику, ведущему работу по поддержанию школьного сайта; За заведование музеем (наличие программы развития музея, ведение блока музея на сайте школы с фото и видео конвентом музейных мероприятий)
24.	За проведение и обслуживание общешкольных мероприятий	До 5000 руб.	Доплата устанавливается работнику обеспечивающему проведение и обслуживание общешкольных мероприятий, в том числе в нерабочее время; Доплата устанавливается работнику обеспечивающему музыкальное и техническое сопровождение общешкольных мероприятий
25.	За техническое обслуживание компьютеров в кабинете информатики	До 5000 руб.	Доплата устанавливается учителю информатики обеспечивающему бесперебойную работу компьютеров
26.	За увеличение объема выполняемых работ при работе с библиотечным фондом	До 5000руб.	Доплата устанавливается заведующему библиотекой в случае принятия книжных фондов на ответственное хранение по акту и разовым документам и ведению соответствующего учета, участия в инвентаризации книжных фондов, проведения списания устаревшей и ветхой литературы по установленным правилам и нормам
27.	За ведение и организацию работы по профессиональной ориентации учащихся Школы	До 6000 руб.	Доплата устанавливается работнику, назначенному за организацию профессиональной ориентации учащихся Школы
28.	За организацию и проведение школьных мероприятий, направленных на повышение качества образовательной и воспитательной деятельности, с привлечением родителей к активной жизни детей, класса, школы	До 10000 руб.	Доплата производится учителю, классному руководителю при условии проведения школьных или внеклассных мероприятий с привлечением родителей
29.	за работу с детьми из социально неблагополучных семей, снижение кол-ва учащихся стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	До 6000руб.	Доплата производится учителю, классному руководителю, соц.педагогу
30.	за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, по профилактике вредных привычек и т.п.)	До 10000 руб.	Доплата производится классному руководителю

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ

п/№	Основание для премирования (критерии)	Условия выплат	Размер
1.	Положительная динамика качества обучения по результатам мониторинга	Выплата производится за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по результатам контрольных срезов, тестирований, по представлению заместителя директора по УВР (по итогам четверти/ полугодия, года)	До 20000 руб.
2.	Уровень и статус участия педагога в методической работе	<p>Выплата производится за</p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение передового педагогического опыта; • участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Лучший учитель физической культуры Калужской области», «Самый классный классный», «Педагог-психолог года», (единовременно); • участие в НПК учителей; • публикацию в педагогических изданиях своего педагогического опыта 	<p>в Школе до 1000 руб. в районе до 2000 руб. в области до 3000 руб.</p> <p>В профессиональных конкурсах и конференциях: <u>в Школе:</u> участник до 1000 руб. лауреат до 1500 руб. победитель до 3000 руб. <u>в районе:</u> участник до 2000 руб. лауреат до 3000 руб. победитель до 5000 руб. <u>в области:</u> участник до 2500 руб. лауреат до 5000 руб. победитель до 10000 руб.</p>
3.	Уровень достижений учащихся в конкурсном движении	Выплата производится за должное научное руководство и подготовку призеров, дипломантов и лауреатов спортивных соревнований, творческих конкурсов, смотров, конференций, очных предметных олимпиад. Доплата устанавливается за каждого учащегося (единовременно)	<p>Очные предметные олимпиады <u>в Школе:</u> призер до 300 руб. победитель до 500 руб. <u>в районе:</u> призер до 1000 руб. победитель до 1500 руб. <u>в области:</u> призер до 1800 руб. победитель до 2500 руб.</p> <p>Научно-практическая конференция учащихся <u>в Школе:</u> лауреат до 400 руб. победитель до 500 руб. <u>в районе:</u> лауреат до 800 руб. победитель до 1000 руб. <u>в области:</u> лауреат до 1800 руб. победитель до 2000 руб. <u>по России:</u> лауреат до 1800 руб. победитель до 2000 руб.</p> <p>Заочные творческие конкурсы, олимпиады, НПК (на бесплатной основе) лауреат до 1000 руб. победитель до 2000 руб.</p>
4.	По результатам труда за четверть, полугодие, учебный год	<p>Выплата производится за высокую результативность и качество учебно-воспитательного процесса (по полугодию):</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективной работы по методической теме школы; • снижения (отсутствия) пропусков учащимися уроков без уважительной причин (по полугодию); • сохранности контингента; 	До 20 000 руб.

		<ul style="list-style-type: none"> • эффективной индивидуальной работы с родителями; • успешной работы с семьями, находящимися в социально опасном положении; • отсутствия нарушений во время дежурства по школе и столовой; • высокого уровня исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.); • отсутствие обоснованных жалоб родителей за период, в т.ч. устных 	
5.	Высокая результативность работы	<p>Выплата производится за отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдения норм и правил охраны труда, • пожарной безопасности, • техники безопасности, • электробезопасности, • обеспечения санитарно- гигиенических условий школьных помещений, • организации и качества питания 	До 20000 руб.
		<p>Выплата производится за высокие результаты в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня</p>	До 10 000 руб.