

«СОГЛАСОВАНО»
На общем собрании трудового
коллектива
протокол №
«01» апреля 2019 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ ЕСШ № 2
Иванова Р.Ш.

**Положение
о стимулировании труда работников
(о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах,
премировании и мерах социальной поддержки)
МБОУ «Елизовская средняя школа №2» г. Елизова
(наименование образовательного учреждения)**

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников МБОУ ЕСШ №2 (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением (распоряжением) главы администрации Елизовского муниципального района «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из местного бюджета» и с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умении решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

Стимулирование труда работников осуществляется с учетом Методических рекомендаций по применению в работе приказа Министерства образования и науки Камчатского края от 16.09.2011 № 1218 «О внесении изменений в приложение к приказу Министерства образования и науки Камчатского края от 26.12.2008 № 1195 «Об утверждении Порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений в Камчатском крае, финансируемых из краевого бюджета», а также с учетом необходимых нормативно-правовых документов.

Бюджетные ассигнования, направленные на повышения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, являются целевыми и не могут быть использованы на повышение размеров оплаты труда или стимулирование труда других категорий работников (руководителей, обслуживающего и технического персонала).

3. Материальное стимулирование труда работников МБОУ ЕСШ №2 осуществляется следующими способами:

установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), педагогическим работникам (учителям) стимулирующие надбавки за

качество, сложность, напряжённость, интенсивность работы, устанавливаются при учебной нагрузке до 18 часов в неделю - от нагрузки, свыше 18 часов в неделю - от оклада педагогического работника (учителя);

премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4. Работникам МБОУ ЕСШ №2 могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного МБОУ ЕСШ №2 на текущий финансовый год.

4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника школы на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором МБОУ ЕСШ №2 по согласованию с органом государственного-общественного управления персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в МБОУ ЕСШ №2.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с Законом Камчатского края от 04.07.2008 № 82 «О системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета».

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

В связи с изменениями, внесенными пунктом 1.2. Приказа, исключаящими коэффициенты квалификации для работников, имеющих вторую квалификационную категорию, в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, установить персональные коэффициенты на срок действия второй квалификационной категории и выплачивать за счет стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за образцовое качество выполняемых работ;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- 5) премии за образцовое качество выполняемых работ.

5.1. Стимулирование труда работников осуществляется директором МБОУ ЕСШ №2 по согласованию с органом государственного-общественного управления в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБОУ ЕСШ № 2 на оплату труда работников:

заместителей директора, иных работников, подчиненных директору непосредственно, по представлению директора МБОУ ЕСШ №2;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Для директора школы выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем – начальником управления образования Елизовского муниципального района, распорядителем средств краевого (местного) бюджета в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

При стимулировании труда работников учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

5.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.3. Работники школы могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы. Основанием для принятия данного решения является приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания. Не представлению к премированию производится за тот расчетный период, в котором произошло нарушение.

6. Доплаты и надбавки из надтарифной части заработной платы производятся за выполнение следующих видов назначений:

6.1. Проверка письменных работ – в процентном отношении в зависимости от предмета.

Дифференциация размера доплат в зависимости от численности учеников в классе стимулирует работу учителя по сохранению контингента обучающихся и повышению наполняемости класса.

6.2. Заведование учебными кабинетами – фиксированная сумма в рублях, дифференцированная от стоимости оборудования в кабинете, за которое несет материальную ответственность учитель.

За заведование кабинетом, оснащенным оборудованием общей стоимостью,

от 100 тыс. рублей -5%;

от 100 тыс. рублей до 200тыс. рублей –5%;

от 200тыс. рублей до 300тыс. рублей – 10%;

от 300тыс. рублей до 400тыс. рублей –10%;

от 400тыс. рублей до 500тыс. рублей –10%.

6.3. За руководство методическими объединениями в зависимости от количества членов МО:

до 5 человек - до 10%

от 5 до 10 человек –10%

свыше 15 человек –до 15%.

6.4. Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе - фиксированная сумма в рублях или в процентах, дифференцированная от числа участвующих в мероприятии классов:

- от 10 до 19 классов – 10%;

- от 20 до 29 классов – 15%;

6.5 Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и

приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки в размере 50% должностного оклада в течение первого года работы, 50% в течение второго года работы и 40% в течение третьего года работы.

Таблица стимулирующих выплат разработана с учетом основных положений пункта 9. Перечень примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда Методических рекомендаций по применению в работе приказа Министерства образования и науки Камчатского края от 16.09.2011 № 1218 «О внесении изменений в приложение к приказу Министерства образования и науки Камчатского края от 26.12.2008 № 1195 «Об утверждении Порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений в Камчатском крае, финансируемых из краевого бюджета» и учитывает следующие критерии:

1) успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах);

2) активность во внеурочной, воспитательной деятельности;

3) обобщение и распространение передового педагогического опыта;

4) участие в методической, научно-исследовательской работе;

5) использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету;

6) повышение квалификации, профессиональная подготовка

Размер % стимулирующих выплат может превышать максимально установленный настоящим положением по результатам работы сотрудника в пределах фонда оплаты труда организации.

1. Стимулирующие выплаты

№ п/п	Наименование категории работников, должности	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе.	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки или в рублях	Периодичность выплаты	Примечан ие
I	Административный персонал				
1.1	Заместители директора.				
		<i>Эффективность управленческой деятельности</i>		Ежемесячно	
1.1.1.		Высокий уровень исполнительской дисциплины и коммуникативной культура	до 30%		
1.1.2.		Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов. Распространение педагогического опыта	до 30%		
1.1.3.		Охват учащихся системой дополнительного образования.	до 20%		
1.1.4.		Высокое качество организации и проведения культурно-массовых и спортивных мероприятиях школьного, районного, краевого уровня. Высокие результаты..	до 30%		
1.1.5.		Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью	до 15%		
1.1.6.		Эффективная организация работы органов самоуправления	до 30%		
1.1.7.		Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 30%		
1.1.8.		Выполнение особо важных и срочных работ	до 30%		
1.1.9.		Интенсивность и высокие результаты работы	до 30%		
1.1.10		Создание комфортных, безопасных условий пребывания учащихся в школе, поддержание благоприятного психологического климата учреждения, высокий уровень решения конфликтных ситуаций с участниками педагогического процесса, отсутствие жалоб на качество обучения и воспитания.	до 30%		
1.2.	Заместитель директора по административно- хозяйственной работе.				

1.2.1		За выполнение особо важных и срочных работ	до 50%		
1.2.2.		За интенсивность и высокие результаты работы	до 50%		
1.2.3.		За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей при подготовке учреждения к новому учебному году	до 50%		
1.2.4.		За обеспечение безопасности пребывания детей в учреждении	до 30%		
1.3.	Главный бухгалтер			Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов	
1.3.1.		За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%		
1.3.2.		Соблюдение требований Бюджетного кодекса РФ, Ф3-129 «О бухгалтерском учете» и других нормативных актов по бюджетному учету.	до 10%		
1.3.3.		Своевременное и качественное предоставление финансовых документов, отчетов в контролирующие органы.	до 30%		
1.3.4.		Своевременное и качественное выполнение квартальных планов и отчетов работы учреждения.	до 30%		
1.3.5.		Сокращение имеющейся дебиторской и кредиторской задолженности.	до 30%		
1.3.6.		Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств.	до 30%		
II.	Педагогические работники				
		<i>Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников:</i>		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов	
2.1		За классное руководство:			
		в выпускных классах	до 15%		
2.1.1.		в 1-11 классах при наполняемости в классе по состоянию на начало учебного года: - 25 и более учащихся,	до 15 %		
2.1.2.		в 1-11 классах при наполняемости в классе по состоянию на начало учебного года: - менее 25 учащихся,	до 10%		
2.2.		За проверку письменных работ:			
2.2.1.		- в 1-4 классах, 25 и более учащихся.	до 20%		
2.2.2		- в 1-4 классах, при наполняемости в классе по состоянию на начало учебного года: менее 25 учащихся.	до 15%		
2.2.3.		- в 5-11 классах по русскому языку, литературе, математике	до 20%		

		при наполняемости в классе по состоянию на начало учебного года: 25 и более учащихся			
2.2.4		- в 5-11 классах по русскому языку, литературе, математике при наполняемости в классе по состоянию на начало учебного года: менее 25 учащихся	до 15%		
2.2.5.		- в 5-11 классах по физике, химии, черчению, географии, биологии, истории, иностранному языку при наполняемости в классе по состоянию на начало учебного года: 25 и более учащихся	до 7%		
2.2.6		- в 5-11 классах по физике, химии, черчению, географии, биологии, истории, иностранному языку по состоянию на начало учебного года: менее 25 учащихся	до 5%		
2.3.		За заведование кабинетами, спортивным залом.	до 10%.		
2.3.1.		За руководство школьным методическим объединением	до 15%.		
2.3.2.		За заведование школьной учебной мастерской (швейной, столярной, слесарной, комбинированной и т.п.)	до 20 %		
2.3.3.		За обслуживание работающих компьютеров	до 5 %. (за каждый работающий компьютер)		
2.4.		<i>Стимулирующие надбавки за качество, сложность, напряжённость, интенсивность работы, при учебной нагрузке до 18 часов в неделю от нагрузки, свыше 18 часов в неделю от оклада педагогического работника.</i>		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов	
2.4.1.		Качественная успеваемость учащихся.	до 30%		
2.4.2.		Проведение дополнительных занятий во внеурочное время с учениками по предмету, расширение межпредметных связей.	до 25 %		
2.4.3.		Работа с одарёнными детьми, с группой резерва.	до 15%		
2.4.4.		Наличие призеров олимпиад школьного уровня	до 5%		
2.4.5.		Наличие призеров олимпиад районного уровня	до 20%		
2.4.6.		Наличие призеров олимпиад краевого уровня	до 40%		
2.4.7.		Наличие призеров олимпиад всероссийского уровня	до 50%		
2.4.8.		Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов	до 15%		
2.4.9.		Организация и активное участие в школьных, муниципальных, краевых спортивно-массовых	до 50%		

		мероприятиях, конкурсах, смотрах.			
2.4.10		Применение в работе инновационных технологий	до 20%		
2.4.11		Организации и проведения профильного и предпрофильного обучения, элективных курсов	до 50%		
2.4.12		За интенсивность труда и высокие результаты работы.	до 30%		
2.4.13		Ведение профильных предметов в профильных классах	15%		
2.4.14		Наличие отраслевых наград (нагрудный знак «Почетный работник общего образования»).	до 10%		
2.4.15		За сохранность контингента учащихся	до 30%		
2.4.16		За поддержание благоприятного психологического климата в учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций с родителями, учащимися, работниками учреждения	до 50%		
2.4.17		За повышение показателей успеваемости учащихся в сравнении с предыдущим периодом	до 30%		
2.4.18		За создание условий для сохранения здоровья детей и формирование культуры здоровья воспитанников и работников учреждения, организация и личное участие в спортивных, оздоровительных	до 30%		
2.4.19		За отсутствие случаев травматизма	до 20%		
2.4.20		За высокую оценку работы со стороны родителей и учащихся	до 25%		
2.4.21		Наличие отраслевых наград (нагрудный знак «Отличник народного просвещения» РСФСР).	до 10%		
2.5.	Социальный педагог, педагог - психолог, учитель-логопед				
		Социальная работа, психологическое сопровождение, сохранение здоровья		Ежемесячно	
2.5.1.		Пропаганда здорового образа жизни	до 30%		
2.5.2.		Интенсивность и высокие результаты работы	до 30%		
2.5.3.		Соблюдение и защита прав ребёнка	до 20%		
2.5.4.		Организация коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 20%		
2.5.5.		Организация бесплатного питания и ведение учета по питанию	до 50%		
2.5.6.		Работа по профилактике детских правонарушений, преступлений,	до 30%		

		безнадзорности и беспризорности			
III.	Учебно-вспомогательный персонал				
3.1.	Заведующий библиотекой				
3.1.1.		За пропаганду чтения как формы культурного досуга.	до 20%		
3.1.2.		За проведение классных, общешкольных, районных мероприятий.	до 30%		
3.1.3.		За проведение тематических книжных выставок	до 10%		
3.1.4.		За сотрудничество с учреждениями и организациями для пополнения и расширения библиотечного фонда	до 15%		
3.2.	Специалист по кадрам, техник - программист, диетсестра.				
3.2.1.		Инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей	до 100%		
3.2.2.		Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 30%		
3.2.3.		За использование в работе компьютерной техники	до 20%		
3.2.4.		За отсутствие замечаний (нарушений) санитарно-гигиенических требований (Сан Пин) к устройству, содержанию и организации режима работы учреждения	до 20%		
3.2.5.		За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%		
3.3.	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, бухгалтер, ведущий менеджер по работе с электронными аукционами, торгами, тендерами			Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов	
3.3.1.		За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%		
3.3.2.		Соблюдение требований Бюджетного кодекса РФ, ФЗ-129 «О бухгалтерском учете» и других нормативных актов по бюджетному учету.	до 10%		
3.3.3.		Своевременное и качественное предоставление финансовых документов, отчетов в контролирующие органы.	до 30%		
3.3.4.		Своевременное и качественное выполнение квартальных планов и отчетов работы учреждения.	до 30%		
3.3.5.		Сокращение имеющейся дебиторской и кредиторской задолженности.	до 30%		
3.3.6.		Целевое и эффективное	до 30%		

		использование бюджетных и внебюджетных средств.			
3.3.7.		Своевременная разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесенных в него изменений.	до 50%		
3.3.8		Своевременное выполнение плана закупок без замечаний контролирующих органов, внесение предложений по совершенствованию данного вида деятельности.	до 30%		
3.3.9.		Работа с электронными сайтами, площадками, своевременное обновление.	до 30%		
3.4.	Учебно-вспомогательный персонал (другие структурные подразделения).	Исполнительская культура, качество и результативность		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов	
3.4.1.		За интенсивность и высокие результаты работы	до 100 %		
3.4.2.		За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности при подготовке школы к новому учебному году	до 100%		
3.4.3.		За оперативность и качественное устранение технических неполадок	до 50%		
3.4.4.		Высокий уровень исполнительской культуры	до 50%		
3.4.5.		Расширение функциональных обязанностей	до 30%		
IV.	Обслуживающий персонал (хозяйственная служба).				
		Исполнительская культура, качество и результативность		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов	
4.1.		За интенсивность и высокие результаты работы	до 100 %		
4.2.		За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности при подготовке школы к новому учебному году	до 100%		
4.3.		За оперативность и качественное устранение технических неполадок	до 50%		
4.4.		За расширение ассортиментаготавливаемой продукции, постоянное повышение качества.	до 50%		
4.5.		За ремонтные работы, требующие специальной квалификации.	до 30%		
4.6.		За высокий уровень исполнительской культуры	до 50%		
4.7.		За расширение функциональных	до 30%		

		обязанностей			
4.8.		За отсутствие нарушений санитарно-гигиенических требований	до 30%		
V.	Все работники пришкольного лагеря				
5.1.		За создание условий для сохранения здоровья детей и формирование культуры здоровья воспитанников и работников учреждения, организация и личное участие в спортивных, оздоровительных кампаниях	До 300%		
5.2.		За отсутствие случаев травматизма	До 100%		

2. Премирование за успешное и качественное выполнение работ.

№ п/п	Наименование категории работников, должности	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе.	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки или в рублях	Периодичность выплаты	Примечание
1.	Заместители руководителя учреждения по учебной работе, учебно-воспитательной работе, педагогические работники.	За высокие (стабильные) показатели успеваемости, посещаемости, сохранность контингента обучающихся при подведение итогов промежуточной аттестации за четверть, полугодие и итоговой за учебный год.	до 35000 руб.		
2.	Все работники, занятые при подготовке и проведении мероприятия.	За активное участие, успешное и качественное проведение мероприятий школьного, районного уровня.	До 35000 руб.		
3.	Все работники учреждения	Премирование за выполнение особо важных (сложных) работ.	до 35000 руб.		
4.	Все работники учреждения	За активное участие организации и в работе в каникулярный период в пришкольных оздоровительных, труда и отдыха, спортивных и профильных лагерях.	до 35000 руб.		
5.	Все работники учреждения	За своевременное и высококачественное выполнение ремонтных работ и подготовку помещений учреждения к началу учебного года.	до 35000 руб.		
6.	Все работники учреждения	Премия по итогам работы за год за счёт экономии утвержденного фонда оплаты труда персонально по каждому работнику в зависимости от личного вклада.	до 35000 Руб.		
7.		За подготовку победителей спортивных соревнований, участие в военно-спортивных играх районного и краевого уровня	до 35000 рублей		
8.		Премии в честь профессиональных и государственных праздников.	до 35000 рублей		

3. Меры социальной поддержки работников образовательных учреждений, материальная помощь.

№ п./п.	Наименование должности, категории работников.	Основание для оказания материальной помощи .	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки или в рублях	Периодичность выплаты	Примечание
	Все категории работников				
1.		В связи с трудным материальным положением нуждающимся работникам.	до 5000 рублей		
2.		При несчастном случае с работником или с его близкими родственниками.	до 5000 рублей		
3.		В случае смерти работника или его близких родственников	до 15000 рублей		
4.		В связи с длительной болезнью на оздоровление.	до 5000 рублей		
5.		К юбилею (50, 55, 60, 65,70, 75 лет)	до 10000 рублей		
6.		В связи с уходом на пенсию.	до 5000 рублей		
7.		В связи с рождением ребёнка.	до 5000 рублей		