

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ с.Гвардейцы, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», *с приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ от 19.02.2009 №28-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Самарской области»*, Уставом ГБОУ ООШ с.Гвардейцы, Коллективным договором.

1.2.К компетенции учреждения относится установление заработной платы работникам

учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работникам учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ ООШ с.Гвардейцы, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения, утверждается директором школы.

1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5. настоящего Положения.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам учреждения

3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является:

3.1.1. Стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;

3.1.2. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного

педагога;

3.1.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат и доплат являются:

3.2.1. Критерии и показатели качества труда педагогов, не имеющих классного руководства;

3.2.2. Критерии и показатели качества труда педагогов, имеющих классное руководство;

3.2.3. Строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;

3.2.4. Высокое качество проведения значимых мероприятий;

3.2.5. Эффективная методическая и воспитательная работа;

3.2.6. Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

3.2.7. Работа без жалоб и замечаний.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат.

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующего фонда:

3% - директорский фонд; 70% - для педагогических работников; 27% - на АХЧ в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в размере согласно Методике расчета финансового обеспечения образовательной деятельности государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, в части реализации основных программ общего образования в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета.

4.2 Стимулирующие выплаты работникам школы, реализующим общеобразовательные программы дошкольного общего, начального, основного, среднего (полного) общего образования, устанавливаются дифференцировано в зависимости от результата их деятельности и исходя из установленной «стоимости» каждого критерия в баллах на основе Листа оценивания результативности деятельности.

Стимулирующие выплаты работникам школы, реализующим общеобразовательные программы дошкольного общего, начального, основного, среднего (полного) общего образования, далее работники, устанавливаются на период - полугодие на основе расчётов:

- денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, равен стимулирующему педагогическому фонду за полугодие, деленному на сумму баллов, фактически набранных педагогическими работниками за предыдущее полугодие:

а) вычисляется сумма баллов, полученная работником по критериям;

б) вычисляется денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу.

Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда в месяц в рублях делится на общую сумму баллов, набранных работниками согласно Критериям оценки деятельности и показателей.

в) расчет:

$$СН = с \times р,$$

где: - «СН» - размер стимулирующей выплаты, в руб.,

«с» - денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу,

«р» - сумма баллов, набранная работником.

4.3. Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

4.5. Стимулирующие доплаты работникам устанавливаются ежемесячно.

4.6. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам школы, реализующим общеобразовательные программы дошкольного общего, начального, основного общего образования, на основе Листа оценивания результативности деятельности учителя и Листа оценивания результативности деятельности воспитателя.

4.7. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников ОУ, которые разрабатываются администрацией ОУ и согласовываются с Управляющим советом.

4.8. Срок издания директором приказа об установлении стимулирующих выплат работникам школы, реализующим общеобразовательные программы дошкольного общего, начального, основного общего образования, в соответствии с утверждёнными критериями

I полугодие – 20.12;

II полугодие – 10. 06.

4.9 Директор школы ОУ представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение 3 (трех) дней.

Расчёт размера стимулирующих выплат и обоснование данного расчёта производится Управляющим советом школы. Заседание Управляющего совета правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов Управляющего совета. Решения Управляющего совета принимаются большинством голосов членов, присутствующих на заседании.

Управляющий совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов деятельности в части соблюдения установленных настоящим положением критериев, показателей, порядка и процедур оценки. В случае установления Управляющим советом существенных нарушений представленное портфолио возвращается субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Произведённый Управляющим советом расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Управляющего совета.

С момента ознакомления работника с протоколом работник вправе подать в течение суток, а Управляющий совет обязан принять обоснованное письменное заявление

работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факты нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки.

Управляющий совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение суток после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения настоящего Положения Управляющий совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.10. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение 1 (одного) дня.

4.11. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора ОУ в течение 2-х дней.

4.12. Директор вправе отменить стимулирующие выплаты в случае дисциплинарных взысканий. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, за предоставление недостоверных данных в самоанализе педагогического работника.

4.13.. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя ОУ с указанием причин.

5. Порядок и условия премирования работников

5.1. Премии и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться на основании оценки эффективности деятельности сотрудника за месяц, квартал, полугодие, год;

5.2. Премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются на основании приказа директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также из фонда экономии заработной платы работников школы. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Критерии деятельности для установления стимулирующих выплат работникам школы, реализующим общеобразовательные программы начального, основного, среднего (полного) общего образования, на основе Листа оценивания результативности деятельности

Основание для премирования	Критерия	Сроки	Размеры стимулирующих выплат в баллах
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Один раз в полугодие	2
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Один раз в год	2
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне начального и основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	июнь	3
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	Один раз в год	2
	% качества знаний выпускников в ступени начального и основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации - 50-79%; - 80-99%; - 100%	Один раз в год	1 2 3
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ГИА 80% и более, в классах в которых преподаёт учитель	Один раз в год	По 3 балла за каждого ученика
	Средний балл по предмету на ГИА и в условиях независимой оценки не ниже окружного, не ниже областного	Один раз в год	Выше окружного-2 На уровне окружного-1 Выше областного - 4 На уровне областного -3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе муниципального уровня: окружного уровня: областного уровня: российского уровня:	Один раз в полугодие	очно заочно пр/поб пр/поб. 2/3 1/2 3/4 2/3 4/5 3/4 5/6 4/5
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах (кроме ПО) окружного уровня:	Один раз в полугодие	1

	регионального уровня: российского уровня: международного уровня:		2 3 4
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, (на основании оценки качества обучения)	Один раз в год	1
	<i>Участие педагога в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп и/или участие педагога в составе организаторов в пунктах проведения ГИА, окружных олимпиадах районного уровня</i> <i>окружного уровня:</i> <i>областного уровня</i>	Один раз в полугодие	1 2 3 председатель комиссии + 1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Один раз в полугодие	1
	<i>Воспитательная работа с учащимися (100% участие) школы за рамками функционала классного руководителя с применением СОТов – 3 балла</i> <i>и /или</i> <i>создание (обновление) тематических разделов в школьном музее: об истории села, школы, спорта, и др., тематических передвижных выставок, посвященных людям, прославившим село, датам и т.д.- 3 балла</i>	Один раз в полугодие	3/6
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков	Один раз в полугодие	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) организованных на бесплатной основе окружного уровня: Победитель Призер областного уровня: Победитель Призер	Один раз в год	2 1 3 2

	<p>Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) организованных на бесплатной основе</p> <p>окружного уровня: Победитель 3 Призер 2 участие 1</p> <p>областного уровня: Победитель 4 Призер 3 участие 2</p> <p>российского уровня: Победитель 5 Призер 4 участие 3</p>	Один раз в полугодие	
	<p>Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров),</p> <p>муниципальный уровень Победитель 2 Призер 1</p> <p>окружного уровня Победитель 3 Призер 2</p> <p>областного уровня Победитель 4 Призер 3</p> <p>российского уровня Победитель 5 Призер 4</p>	Один раз в полугодие	
	<p>Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника</p> <p>муниципального уровня окружного уровня областного уровня</p>	Один раз в полугодие	<p>участие - 2 победители - 3 участие - 3 победа - 4 участие - 4 победа - 5</p>
	<p>Наличие публикаций, работ обучающихся и педагогов в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня и количества)</p> <p>муниципального уровня 1 окружного уровня 2 областного уровня 3</p>	Один раз в полугодие	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	Один раз в полугодие	>10% - 3
	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий (открытые уроки), внешних ресурсов (музеи,	Один раз в полугодие	3

	театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени		
	Использование IT- технологий в учебно-воспитательном процессе (АСУ PCO)	Один раз в полугодие	3
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Один раз в полугодие	1
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 90% – 100%)	Один раз в полугодие	> или = 90% 3

(структурное подразделение)

Основание для премирования	Критерия	Сроки	Размеры стимулирующих выплат в баллах
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне	Один раз в полугодие	2
	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	Один раз в полугодие	1
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Один раз в полугодие	2
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках.	Один раз в полугодие	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): районный: 1 место 2 место 3 место окружной: 1 место 2 место 3 место областной 1 место 2 место 3 место	Один раз в полугодие	3 2 1 4 3 2 5 4 3

	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Один раз в полугодие	1
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Один раз в полугодие	2
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Один раз в полугодие	2
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) районный: 1 место 2 место 3 место окружной: 1 место 2 место 3 место областной 1 место 2 место 3 место	Один раз в полугодие	3 2 1 4 3 2 5 4 3

6. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога, ответственного за исполнение обязанностей заместителя директора по учебной и воспитательной работе за полугодие

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1

1.3	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.4	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1
1.5	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл (Доля в отчётном году - _____0____%)	0
1.6	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта)	2
2.3	Наличие в образовательном учреждении школьного музея	1
2.4	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2 1 раз в четверть

2.5	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл и /или телестудии – 1 балл	2
2.6	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Наличие публикаций ответственного за УВР по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	2
3.2	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	2
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Создание действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения	2
5.2	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.3	Публикации позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла;	2
5.4	Участие ответственного за УВР в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Создание программы образовательного учреждения, пропагандирующей здоровый образ жизни	2
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: 90-100%	2
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников первой или высшей квалификационных категорий – 2 балла	2
7.2	Доля педагогических работников (не включая совместителей), прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 15 до 20% от общего числа – 1 балл; 21 % и более – 2 балла	2

7.3	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 2 балла.	2
-----	---	---

7. Критерии и показатели качества труда работников

Название должности	Критерии
Эффективная организация использования материально - технических и финансовых ресурсов [бухгалтер]	<ul style="list-style-type: none"> - за своевременное и качественное предоставление отчетности; - использование программы 1С; - предоставление ежеквартальных и годовых форм в ИФНС №8; - работа в программе «Налогоплательщик ЮЛ»; - предоставление электронной версии в ПФР; - за ведение электронного документооборота (АС Бюджет УРМ); - за предоставление документации на электронных носителях в местный бюджет и федеральный (1С, БП.rba); -отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода. -отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. -уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)
Эффективная организация охраны жизни и здоровья [заведующая хозяйством]	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся</p> <p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p> <p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.</p> <p><i>За качественное исполнение должностных обязанностей</i></p>
Водители Сопровождающий	<p>Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения</p> <p>За качественное исполнение должностных обязанностей</p>

Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию зданий	- за качественное исполнение должностных обязанностей рабочего по ремонту и комплексному обслуживанию зданий; расширение сферы деятельности
Уборщик служебных помещений	-за качественное исполнение должностных обязанностей уборщика служебных помещений; -за обеспечение санитарного состояния теплых туалетов, гардероба

1. Выплаты из стимулирующего фонда педагогу, ответственному за исполнение обязанностей ответственного за УВР за эффективность (качество) работы устанавливаются два раза в год (в декабре, в мае)
2. Премии за эффективность (качество) работы, за выполнение особо важных или срочных работ и иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения.
3. Размер выплат из стимулирующего фонда работникам административно-хозяйственной части устанавливаются на 01.01. и 01.09. текущего года и производятся при наличии финансовых средств.

***Принято с учетом мнения
Общего собрания работников
ГБОУ ООШ с.Гвардейцы
Протокол собрания от 26.09.2017г.№ 2***