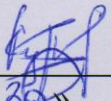



Согласовано:
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБОУ Школа № 138
г.о. Самара

Утверждаю:
Директор МБОУ Школа № 138
г.о. Самара


О.А. Курочина
« 30 » 08 2013 г.




О.Б. Лаврушкин
08 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 138» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 138» городского округа Самара (далее – Учреждение).

1.2. Нормативной основой распределения фонда оплаты труда являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.3. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.

1.4. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера установлены в Положении об оплате труда (приложение №2 к настоящему коллективному договору).

1.5. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 16 числа текущего месяца, окончательный расчёт - 1 числа месяца, следующего за расчётным, путём перевода на банковскую карту работников, заключённого организацией с ОАО «Сбербанк России»

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При приёме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

1.6. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нф} \text{ С} + \text{ОДФС}) \times \text{Н}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нф – подушевой норматив финансового обеспечения;

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансового обеспечения, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений);

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части (ФОТ б) и стимулирующей части (ФОТ ст).

1.8.1. Объём базовой части составляет не менее 78,66 % фонда оплаты труда работников и включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 59,18% от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего персонала (административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал) в размере 19% от базового фонда;

- специальный фонд оплаты труда, в размере 21,82 % от базового фонда который включает:

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, («Отличник на-

родного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник образования СССР», «Почётный работник общего образования», мастер спорта и др.);

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Все виды материального стимулирования работников производятся за счет фонда экономии оплаты труда, за счет внебюджетных источников финансирования, за счет надтарифного фонда образовательного учреждения, за счет стимулирующего фонда оплаты труда.

Все виды материального поощрения устанавливаются приказом директора образовательного учреждения.

1.8.2. Объём стимулирующей части (ФОТ ст) не более 21,34% фонда оплаты труда работников Учреждения включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Учреждения.

1.9. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается Учредителем (Учредителями).

1.10. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.12. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп, \text{ где:}$$

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий
--	------------

	коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися Учреждения отдельно по ступеням обучения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТ пед \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_l l) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ пед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a l – количество учащихся в первых классах и т.д.;

b l - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
2 группа	1,4

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, со-	1,1

ответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	
---	--

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для увеличения заинтересованности директора Учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Размеры стимулирующих выплат директору, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются Учредителем и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,$$

где:

ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
2 группа	до 1,4

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное	1,1

звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	
---	--

3.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные пунктом 5.3. настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Положения.

4. Из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

№	Наименование доплаты	Размер
1.	За классное руководство и работу с родителями начальные классы прочие	300 руб.
2.	За проверку тетрадей и письменных работ - русский язык и литература - иностранный язык - математика, физика, химия - начальные классы - биология, география, информатика - история, обществоведение	300 руб. 100 руб. 150 руб. 200 руб. 100 руб. 100 руб.
3.	Заведование элементами инфраструктуры - кабинетами - мастерскими - лабораториями - библиотекой - спортивным залом	150 руб. 300 руб. 200 руб. 200 руб. 200 руб.
4.	Руководство методическим объединением	300 руб.

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного персонала, работников культуры, служащих и рабочих. Выплаты компенсационного характера.

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность.

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного персонала, состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) ежемесячная доплата за сложность, интенсивность, напряженность и специальный режим работы, которая характеризуется следующими показателями:

выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, ненормированный рабочий день, расширение работ);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

б) надбавка за:

- профессиональное мастерство;

- разработку и реализацию инициативных управленческих решений;

- сложность и важность выполняемой работы;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- эффективность управленческой деятельности;

- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса;

- эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работникам учреждения устанавливается приказом директора Учреждения на текущий календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом директора Учреждения (за счет стимулирующей части фонда оплаты труда).

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

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работникам учреждения начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и выплачивается вместе с должностным окладом.

5.3. Выплаты компенсационного характера.

Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- доплаты за сверхурочную работу;

- доплаты за ночную работу;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу, педагогическим работникам - к расчетной единице за один учебный час, без учета доплат и надбавок:

за работу с хлором и дезинфицирующими средствами: уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

После проведения аттестации рабочих мест доплаты могут быть уменьшены или отменены.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается приказом руководителя.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

6. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников

6.1. Порядок выплаты стимулирующего фонда

6.1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников призвано претворить в практику принципы, заложенные в новой отраслевой системе оплаты труда данных работников, связанные с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

Основными задачами распределения фонда является стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности учителей и повышения качества образования.

Основными принципами распределения фонда является открытость, коллегиальность и объективность.

Нормативной основой распределения фонда являются:

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учрежде-

ний для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

- Постановление Правительства Самарской области от 12.10.2011 №578 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

6.1.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательного учреждения:

	ПОКАЗАТЕЛИ	КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ
1.	Соблюдение гигиенических требований	Учебная нагрузка соответствует нормам умственной и физической возможности учащихся, своевременное проведение подвижных перемен, игр на воздухе	1
		Кабинет. Его оснащение и оформление.	2
2.	Инновационная деятельность	Работа по новым технологиям: проектной, интегрированной и др.	2
		Использование здоровьесберегающих технологий СанПин 2.4.2.2.8. 21-10	2
3.	Использование современных образовательных технологий	Использование ИТ – технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	1
		Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени	2
4.	Осуществление мониторинга учебного процесса	Проводит предусмотренные программой контрольные работы (по справке Зам директора по УВР)	1
		Осуществление диагностики и мониторинга УУД учащихся разработка критериев оценки качества по предмету	2
5.	Методическая работа Уровень обобщения и распространения опыта	В течение года работник выступал с докладом на профессиональную тему в ОУ или на муниципальном уровне или имеется публикации (по справке руководителя МО)	1
		За год работник выступал с докладом на профессиональную тему на региональном уровне или	2

		имеется публикация	
		За год работник выступал с докладом на профессиональную тему на Всероссийском, Международном.	3
		Разработка программ ФГОС, рабочих программ, КТП	4
6.	Участие в исследовательской и проектной деятельности	В течение года являлся руководителем проекта в Школе	2
		Защита проекта на районном уровне	3
		Защита проекта на городском и областном уровне	4
		Защита проекта на региональном и всероссийском уровнях	5
7.	Результативность участия учащихся в исследовательской и проектной деятельности	Работником подготовлены призеры районного уровня	1 за каждого
		Работником подготовлены призеры городского уровня	2 за каждого
		Работником подготовлены призеры областного уровня	3 за каждого
		Работником подготовлены призеры регионального и всероссийского уровня	4 за каждого
8.	Уровень организации внеклассной работы по предмету	Работник систематически (не реже одного раза в год) проводит внеклассные мероприятия по предмету в рамках класса	1
		Работник систематически (не реже одного раза в год) проводит внеклассные мероприятия по предмету в рамках школы	2
		В течение трех последних лет работником проведено внеклассное мероприятие по предмету на муниципальном уровне	3
9.	% успеваемости учащихся по предмету по последним двум четвертям	Стабильная динамика	1
		Позитивная динамика уровня обученности учащихся	2
10.	% качества знаний учащихся по предмету	Позитивная динамика уровня качества знаний учащихся	1
		Стабильно высокий уровень качества знаний учащихся (более 60%)	2
11.	Результаты последней итоговой аттестации	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного об-	10 баллов (русский)

	учащихся ГИА действительно в течение года	щего образования по результатам ГИА (все предметы в форме ГИА) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету- <i>мат-ка, русский</i>	язык и математика) 5 баллов остальные предметы
		<i>Остальные предметы</i>	5
12.	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах ,конкурсах, спортивных состязаниях различного уровня с 1 по 9 класс	Призёры школьных предметных олимпиадах	1 за каждого
		участие учащихся в муниципальных предметных олимпиадах	2 за каждого
		Участие учащихся в региональных предметных олимпиадах (за последние три года)	3 за каждого
		Участие учащихся во всероссийских предметных олимпиадах (за последние три года)	4 за каждого
13.	Участие работника в профессиональных конкурсах различного уровня	Работник участвовал в конкурсе профессионального мастерства школьного уровня	2
		Работник участвовал в конкурсе профессионального мастерства на уровне района	3
14.	Повышение квалификации	Систематическое повышение квалификации (курсы свыше 72 ч)	1
15.	Позитивное восприятие учащимися, коллегами, родителями	Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны коллег, учащихся, родителей	1
16.	Своевременное заполнение электронного журнала АСУ РСО	Раз в две недели	3
		Раз в месяц	1
		Раз в четверть	0
17	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих	от 70 до 100 %	3
		от 50 до 70 %	2

	объединениях, спортивных школах, или на базе школы, в течение учебного года	от 25 до 50 %	1
18	Повышение (сохранение) охвата обучающихся в классе горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 процентов)	1-4 классы не менее 70 %	3
		5-9 классы не менее 50 %	3
19	Снижение количества (отсутствие) учащихся, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня	отсутствие	2
		снижение	1
		постановка на учет	0
20	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин	отсутствие	2
		снижение	1
		увеличение	0
21	Обоснованные обращения учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обращений	1
		наличие обращений	0
22	Организация внеклассной, внешкольной работы	Организация походов в театры, музеи, экскурсии	2
		Участие класса в соревнованиях, смотрах, конкурсах;	3
		Проведение "Дня здоровья" и других мероприятий	4
23	Работа с родителями	Организация родительского Всеобуча (собрания посещают не менее 70% родителей)	1
24	Привлечение к работе с учащимися специалистов	Работа классного руководителя с узкими специалистами: психологом, логопедом, соц. педагогом, медработником.	1
25	Качество ведения документации (личные дела, классный журнал, план воспитательной работы, от-	Документы оформлены вовремя без замечаний	2
		Документы оформлены не вовремя требуют доработки	0

	четы)		
26	Выполнение требований к ведению учебно-планирующей и отчетной документации в классах КРО	Документы оформлены вовремя без замечаний	2
		Документы оформлены во время, но требуют доработки	1
27	Победа класса в районных, городских, мероприятиях, конкурсах, выставках	районный уровень и выше	3 за каждого
28	Эффективная организация охраны жизни и здоровья учащихся (в рамках функциональных обязанностей педагога)	Работник нарушает организацию охраны жизни и здоровья учащихся	0
		Организация охраны жизни и здоровья осуществляется работником регулярно	1
29	Отсутствие протоколов составленных работниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	присутствуют	0
		отсутствуют	1

6.2. Организация и сроки установления стимулирующих выплат

6.2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с утвержденными «Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательного учреждения» по материалам самоанализа деятельности, аналитической информации администрации о результативности деятельности педагогических работников.

6.2.2. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

6.2.3. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения: не более 65% - педагогические работники; не менее 35% - учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал.

6.2.4. Сроки представления учителями материалов самоанализа: до 5 сентября и 5 февраля раз в полугодие

6.2.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый (ежемесячно) и периодический характер (полугодие). Стимулирующие выплаты могут осуществляться за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя ОУ.

6.2.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер надбавок и доплат, период их выплат утверждается директором школы и предельным размером не ограничиваются. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда не допускается.

6.2.7. Форма представления учителями материалов по самоанализу деятельности утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

6.2.8. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

- качество обучения учащихся;
- результативность внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся;
- воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции учащихся;
- здоровье учащихся;
- научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания;
- добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий в соответствующем месяце;
- проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное 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 и мероприятий;
- систематическое досрочное выполнение работ;
- обеспечение надежной, бесперебойной работы оборудования;
- выполнение срочных и ответственных заданий директора Учреждения;
- молодым специалистам, отработавшим в образовательном учреждении 1 месяц и показавшим позитивные результаты в учебной и воспитательной деятельности.

6.3. Условия для назначения стимулирующих выплат

6.3.1. Стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

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

6.3.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.3.4. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью, не допускается.

6.3.5. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены:

- несоблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

- низкая результативность работы;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушение работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов, распоряжений директора Учреждения и уполномоченных должностных лиц;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- объявление дисциплинарного взыскания.

7. Единовременная премия

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, общественных мероприятий и др.);
- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем бухгалтера)
- в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения)

Решение о выплате единовременной премии и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом

На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

Прочие работники

Наименование должности, профессии	Показатели премирования
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.
Главный бухгалтер, бухгалтер	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	Своевременное предоставление отчетов
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, об-

	служивание читателей и абонентов).
	Оформление тематических выставок.
	Положительная динамика читательской активности обучающихся
Инспектор по кадрам, секретарь	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства и качество выполнения машинописных работ.
	Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний на неисправность оборудования.
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности
Сторож, гардеробщик	Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа (вахтера)
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности
Дворник	Отсутствие замечаний по качеству работы
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

8.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

- в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 1600 (одной тысячи) рублей;

- в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за работу с родителями.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8.3. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

9. Выплата материальной помощи

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительного заболевания работника;
- необходимости дорогостоящего лечения;
- утраты в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелой болезни или смерти работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основания для выплаты

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предоставлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.