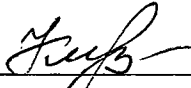
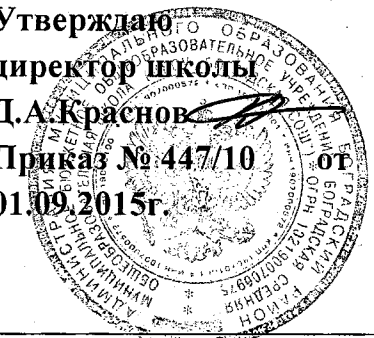


<p>Согласовано с Профсоюзным комитетом школы Председатель В.М.Кириллова 31.08.15г. </p>		<p>Утверждаю директор школы Д.А.Краснов Приказ № 447/10 от 01.09.2015г. </p>
--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БОГРАДСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

1 .Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последующими изменениями), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями) и в целях повышения качества образования, улучшения условий оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Боградского района Республики Хакасия, во исполнение постановления Правительства Республики Хакасия от 16.10.2013 года № 541 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» для введения новой отраслевой системы оплаты труда работников в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Боградский район (далее – Положение).

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения «Боградская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников МБОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МОУ, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников МБОУ до перехода на НСОТ, при

условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Система оплаты труда в Учреждении устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Хакасия и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Состав фонда оплаты труда работников Учреждения состоит из следующих частей:

- должностных окладов работников;
- фонда компенсационных выплат;
- фонда стимулирующих выплат (в том числе материальная помощь).

2.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются Постановлением главы муниципального образования Богградский район.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7 Руководитель Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в **Приложениях 1,2,3** к Положению. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Руководитель учреждения при определении размера окладов (должностных окладов) работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам).

2.8. Руководитель Учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями Учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда -12%:

- вредные условия труда в кабинете химии (учителю и лаборанту);
- вредные условия труда в кабинете информатики (лаборанту)
- вредные условия труда с моющими, чистящими средствами (уборщицам, работникам пищеблока);
- вредные условия труда в котельной школы (кочегарам)

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

3.4 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

3.5. Доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (заведование кабинетом, мастерскими, проверка письменных работ, классное руководство, работа с контрактами, организация работы по

безопасности дорожного движения и техническому обслуживанию школьного автотранспорта, составление расписания и др.)

Другие выплаты компенсационного характера. (Приложение № 4)

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

3.7 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Стимулирующие выплаты.

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ,
- выплаты за почетные звания, государственные награды
- выплаты за стаж педагогической работы
- премиальные выплаты по итогам работы

премиальные выплаты в связи с достижением пенсионного возраста: педагогическим работникам: женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет – 10000руб; техперсоналу : женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет – 5000руб.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в Учреждении принятым «Положением о стимулирующих выплатах» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 5)

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников. Руководитель Учреждения при установлении выплат стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководствуется рекомендациями и порядком, утверждаемым Министерством образования и науки Республики Хакасия.

4.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя.

5. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

5.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 20% ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения;

5.2. Управление образования администрации МО Богградский район устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, премировании и выплате материальной помощи руководителям образовательных учреждений.

6. Особенности оплаты труда в Учреждении.

6.1. Оплата труда работников Учреждения, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.2. Штатное расписание организации утверждается руководителем Учреждения на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров), специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации.

6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.4. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.5. Работникам Учреждения допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

-рождение ребенка - 3000 р.

-в связи со смертью близких родственников (родители , дети муж, жена)- 5000 р.

-приобретение дорогостоящих медикаментов - до 3000 р.(при наличии подтверждающих документов)

6.6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Рекомендованное применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,7 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,5 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,4 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3 – для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,0-1,1 – для остальных педагогических работников.

РАЗМЕР

Повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогических работников
МБОУ «Богградская СОШ»
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников.

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
2 квалификационный уровень	1,0-1,7
Педагог дополнительного образования со средним специальным образованием	1,1
Педагог дополнительного образования с высшим образованием	1,2
Педагог дополнительного образования 2й категории	1,3
Педагог дополнительного образования 1й категории	1,4
Педагог дополнительного образования высшей категории	1,5
Педагог - организатор со средним специальным образованием	1,1
Педагог - организатор с высшим образованием	1,2
Педагог - организатор 2й категории	1,4
Педагог - организатор 1й категории	1,5
Педагог - организатор высшей категории	1,7
Социальный педагог со средним специальным образованием	1,1
Социальный педагог с высшим образованием	1,2
Социальный педагог 2й категории	1,4
Социальный педагог 1й категории	1,5
Социальный педагог высшей категории	1,7
3 квалификационный уровень	1,0-1,5
Воспитатель со средним специальным образованием	1,1
Воспитатель с высшим образованием	1,2
Воспитатель 2й категории	1,4
Воспитатель 1й категории	1,5
Воспитатель высшей категории	1,7
Педагог- психолог со средним специальным образованием	1,1
Педагог- психолог с высшим образованием	1,2
Педагог- психолог 2й категории	1,4
Педагог- психолог 1й категории	1,5
Педагог- психолог высшей категории	1,7
Учитель-логопед с высшим образованием	1,2
Учитель-логопед 2й категории	1,4
Учитель-логопед 1й категории	1,5
Учитель-логопед высшей категории	1,7
Учитель-дефектолог с высшим образованием	1,2
Учитель-дефектолог 2й категории	1,4

Учитель-дефектолог 1й категории	1,5
Учитель-дефектолог высшей категории	1,7
4 квалификационный уровень	1,1-1,7
Учитель со средним специальным образованием	1,1
Учитель с высшим образованием	1,2
Учитель 2й категории	1,4
Учитель 1й категории	1,5
Учитель высшей категории	1,7

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Богградская СОШ»

**Размер повышающих коэффициентов к базовым окладам по общеотраслевым
должностям служащих работников**

*Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого
уровня*

Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	1,87-1,92
Секретарь-машинистка с основным общим образованием	1,87
Секретарь-машинистка со средним общим образованием	1,88
Секретарь-машинистка с начальным профессиональным образованием	1,89
Секретарь-машинистка со средним специальным образованием	1,90
Секретарь-машинистка с высшим профессиональным образованием	1,92

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
2 квалификационный уровень	1,85-2,06
Заведующий хозяйством с основным общим образованием, без образования	1,85
Заведующий хозяйством со средним общим образованием	1,90
Заведующий хозяйством с начальным профессиональным образованием	1,95
Заведующий хозяйством со средним специальным образованием	2,00
Заведующий хозяйством с высшим профессиональным образованием	2,06
3 квалификационный уровень	1,94-2,20
Лаборант с основным общим образованием, без образования	1,94
Лаборант со средним общим образованием	1,96
Лаборант с начальным профессиональным образованием	1,98
Лаборант со средним специальным образованием	2,00
Лаборант с высшим профессиональным образованием	2,20

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	1,63-2,06
Бухгалтер с начальным профессиональным образованием	1,63
Бухгалтер со средним специальным образованием	1,83
Бухгалтер с высшим профессиональным образованием	2,06
Администратор информационный с начальным профессиональным образованием	1,63
Администратор информационный со средним специальным образованием	1,83
Администратор информационный с высшим профессиональным образованием	2,06

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
3 квалификационный уровень	1,0-2,16
Библиотекарь с основным образованием	1,0
Библиотекарь со средним образованием	1,3
Библиотекарь с начальным профессиональным образованием	1,6
Библиотекарь со средним специальным образованием	1,9
Библиотекарь с высшим образованием	2,16

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня

Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	1,87-1,92
Дворник с основным общим образованием, без образования	1,87
Дворник со средним общим образованием	1,88
Дворник с начальным профессиональным образованием	1,89
Дворник со средним специальным образованием	1,90
Дворник с высшим профессиональным образованием	1,92
Сторож с основным общим образованием, без образования	1,87
Сторож со средним общим образованием	1,88
Сторож с начальным профессиональным образованием	1,89
Сторож со средним специальным образованием	1,90
Сторож с высшим профессиональным образованием	1,92
Кухонный рабочий с основным общим образованием, без образования	1,87
Кухонный рабочий со средним общим образованием	1,88
Кухонный рабочий с начальным профессиональным образованием	1,89
Кухонный рабочий со средним специальным образованием	1,90
Кухонный рабочий с высшим профессиональным образованием	1,92
Уборщик служебных помещений с основным общим образованием, без образования	1,87
Уборщик служебных помещений со средним общим образованием	1,88
Уборщик служебных помещений с начальным профессиональным образованием	1,89
Уборщик служебных помещений со средним специальным образованием	1,90
Уборщик служебных помещений с высшим профессиональным образованием	1,92

образованием	
Гардеробщик с основным общим образованием, без образования	1,87
Гардеробщик со средним общим образованием	1,88
Гардеробщик с начальным профессиональным образованием	1,89
Гардеробщик со средним специальным образованием	1,90
Гардеробщик с высшим профессиональным образованием	1,92
Вахтер с основным общим образованием, без образования	1,87
Вахтер со средним общим образованием	1,88
Вахтер с начальным профессиональным образованием	1,89
Вахтер со средним специальным образованием	1,90
Вахтер с высшим профессиональным образованием	1,92

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня

Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	1,83-1,93
Повар с основным общим образованием, без образования	1,83
Повар со средним общим образованием	1,85
Повар с начальным профессиональным образованием	1,87
Повар со средним специальным образованием	1,90
Повар высшим образованием	1,93
Рабочий по обслуживанию здания с основным общим образованием, без образования	1,83
Рабочий по обслуживанию здания со средним общим образованием	1,85
Рабочий по обслуживанию здания с начальным профессиональным образованием	1,87
Рабочий по обслуживанию здания со средним специальным образованием	1,90
Рабочий по обслуживанию здания высшим образованием	1,93
2 квалификационный уровень	1,85-2,06
Кочегар с основным общим образованием, без образования	1,85
Кочегар со средним общим образованием	1,90
Кочегар с начальным профессиональным образованием	1,95
Кочегар со средним специальным образованием	2,00
Кочегар высшим образованием	2,06
Электрик с начальным профессиональным образованием	1,85
Электрик с начальным профессиональным образованием	1,95
Электрик с высшим образованием	2,06
4 квалификационный уровень	1,95-2,20
Водитель с основным общим образованием, без образования	1,95
Водитель со средним общим образованием	2,01

Водитель с начальным профессиональным образованием	2,07
Водитель со средним специальным образованием	2,14
Водитель с высшим образованием	2,20

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Размер компенсационных выплат работнику определяется приказом директора школы в процентах к должностному окладу.

Условием выплаты является наличие достаточных средств предназначенных на оплату труда.

Надбавки устанавливаются за:

- работу с договорами и контрактами (повару) - до 50 %
- руководство ШМО - 10%
- работу с одарёнными детьми (руководство «НОУ», «НОУшата» и др.) - 10%;
- учителям, работающим в специальных (коррекционных) классах - 20%
- ведение профильных предметов - 20%
- разъездной характер работы и мытье автобусов (водителям) - 20%
- за высокие результаты ОГЭ и ЕГЭ (средний балл выше РХ)
- по обязательным предметам – 10%,
- по предметам по выбору учащихся – 5%

Классное руководство:

1-4 классы: до 15%, 5-11 классы: до 20%.

Заведование учебным аттестованным кабинетом - до 10%. (в соответствии с критериями)

Проверка письменных работ, проверка тетрадей:

1- 4 классы: - 10%

5-11 классы:

Русский язык - 15%

Математика-до 10%

Иностранный язык: - 5%

Физика - 5%

Биология, химия - 5%

Доплаты и надбавки от оклада:

Для педагогических работников Учреждения, имеющих почетные звания, государственные награды:

Почетное звание «Заслуженный учитель» - 20%

Нагрудный знак «Отличник народного образования» - 15%;

Нагрудный знак «Почетный работник общего образования» - 15%;

Доплаты молодым педагогическим работникам (с обычным дипломом) - 30%,
с красным дипломом - 50%

Положение
о стимулирующих выплатах работникам МБОУ
«Богградская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ «Богградская СОШ» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Единовременное премирование работников в конце полугодия и/или года:

1.4. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

- за достижение высоких результатов деятельности;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством,
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
- профессиональные праздники, юбилеи (многолетняя качественная работа в данном учреждении) женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет

1.5. Единовременное премирование работников учреждения за высокие результаты их работы осуществляется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

1.7. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

1.8. Ответственным за охрану труда, противопожарную безопасность, антитеррористическую деятельность – **10%**

- за составление расписания занятий – **25%**

- за ведение школьного сайта – **10%**

- за работу с издательствами учебной литературы - **15%**

- за составление табеля рабочего времени – **10%**

- за ведение протоколов распределения стимулирующей части фонда оплаты труда – **30%**

- за проведение мелкосрочного ремонта автотранспорта школы – **30%**

1.9. Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице, выплачивается ежемесячно и устанавливается на учебный год. В течение учебного года изменение размера выплаты производится в связи с изменением стажа педагогической работы работника и на основании приказа руководителя.

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

1.10. В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных, обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	до 5
От 10 до 20 лет	до 10
Свыше 20 лет	до 15

1.11. Основаниями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты деятельности работников. Критерии и показатели для осуществления поощрительных выплат работникам прилагаются к настоящему Положению. (Приложения).

1.12. Сроки премирования и премиальные периоды: итоги результатов деятельности работников школы подводятся 1 раз в четверть и действуют на протяжении всей учебной четверти. Начисление стимулирующих выплат производится ежемесячно. Основным условием премирования работников является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя, а также объективность и достоверность предоставляемой информации.

Оценочный лист по итогам 1 четверти заполняется в начале ноября, II четверти - в начале января, III четверти- начале апреля, IV четверти - в начале июня, за летний период- до 20 сентября.

Премия в рублях выплачивается один раз по факту.

1.13. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ работникам производится за:

- качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся
- успешное выполнение плановых показателей, согласно анализа, работы школы;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активную работу общественными, спортивными организациями, ассоциациями;
- работу по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
- эффективное использование информационных технологий и ТСО в учебной и внеурочной деятельности;
- подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и др.
- методическую работу, обобщение передового опыта в образовательном процессе;
- качественное ведение учетно-отчетной документации;
- активное участие в общественной жизни учреждения;

- эффективную работу с родителями по подготовке учреждения к новому учебному году и развитие материально-технической базы школы в течение учебного года.

1.14. Основаниями для лишения стимулирующих выплат могут быть:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Обоснованные жалобы учащихся, родителей (лиц их замещающих); представителей общественности на педагогов и технический персонал;
- Халатное отношение к учебно-материальной базе;
- Детский травматизм по недосмотру работника учреждения;
- Недостоверные сведения для премирования
- На период болезни, длительное пребывание на курсовой подготовке лист самооценки не заполняется;

1.15. Работникам школы, принятым с испытательным сроком, стимулирующие выплаты не начисляются на период испытательного срока.

1.16. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям работников школы распределяется следующим образом:

- Премирование административного персонала - 8%
- Премирование учебно-вспомогательного персонала - 5%
- обслуживающего персонала - 17%
- Премирование педагогического персонала – 70%

1.17. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией, в состав которой входят члены Совета школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителей структурных подразделений образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок установления размера выплат (надбавок) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Накопление первичных данных мониторинга результативности деятельности работников школы ведется в рамках внутришкольного контроля.

2.3. Регламент подачи оценочных листов:

10-15- заполнение оценочных листов;

15-17- руководителям структурных подразделений -

До 20- для ознакомления работникам и ПК

21-25- комиссия.

2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля и представляемые руководителями структурных подразделений, и результаты самооценки работников в соответствии с представленными руководителю индивидуальным Оценочным листом.

2.5. В ходе заседания комиссия на основе проведенного сравнительного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется протокол заседания комиссии.

2.6. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности педагогического работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2.7. Размеры стимулирующих надбавок по результатам труда устанавливаются по результатам мониторинга, отражаются в индивидуальных Оценочных листах, что позволяет мотивировать работника на повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

2.8 Размер стимулирующих надбавок максимальным размером не ограничивается.

2.9. На основании Протокола заседания комиссии руководителем учреждения издается приказ о размере стимулирующих надбавок работникам за соответствующий период.

3. Регламент работы комиссии и участия профсоюзного комитета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе единовременных премиальных выплат работникам школы

3.1 Председатель Профсоюзного комитета (или его представитель) рассматривает и согласовывает:

- итоговые оценочные листы мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы, в которых администрацией школы должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику;

- рассчитанные на соответствующий период в зависимости от суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику.

3.2. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

За объективность результатов мониторинга отвечает курирующий работника заместитель директора.

3.3. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.4. После принятия решения о согласовании оценочных листов издается приказ руководителя школы об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам деятельности работникам школы с указанием периодичности выплаты надбавок или на соответствующий период.

3.5. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются .

3.6. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

3.7. Положение, изменения и дополнения к нему принимаются на общем собрании трудового коллектива образовательного учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.. Срок действия данного Положения не ограничен

Пронумеровано 16 серия

Пронумеровано 16 серия

Д.А. Краснозв

