

СОГЛАСОВАНО

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель профсоюзного
комитета МОУ СОШ
п.Климковка

Начальник управления
образования Белохолуницкого
района Кировской области

приказом директора
МОУ СОШ п.Климковка
от 14.05.2009 г. № 16/1

/Г.А.Шевникова/
«14» мая 2009 г.

/Е.Н.Огнева/
«_____» _____ 2009 г.

Директор школы: _____
/О.С.Бердинских/

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ П. КЛИМКОВКА
БЕЛОХОЛУНИЦКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы п.Климковка Белохолуницкого района Кировской области (далее - Положение) разработано на основе постановления главы администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области от 20.10.2008г. №147 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», решения Белохолуницкой районной думы от 28.01.2009г. №286 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», приказа управления образования Белохолуницкого района от 27.10.2008г. №121/1-2 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», а также Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белохолуницкого района Кировской области, утвержденного приказом начальника управления образования Белохолуницкого района от 07.05.2009 г. №61/1-2, принятых в связи с введением отраслевой системы оплаты труда.

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы п.Климковка Белохолуницкого района Кировской области, подведомственной управлению образования Белохолуницкого района Кировской области (далее - Школа).

Положение устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Заработная плата работников Школы (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Система оплаты труда в Школе устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

5. Данное Положение утверждается приказом директора Школы по согласованию с управлением образования Белохолуницкого района Кировской области, и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Школы.

6. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать условия оплаты труда работников Школы.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

7. Заработная плата работников Школы состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом:

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

9. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, бюджета муниципального района и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

10. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров, установленных настоящим Положением. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы, в порядке, назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им устанавливается тот же базовый должностной оклад (ставка заработной платы).

11. Должности, включаемые в штатное расписание Школы, должны соответствовать уставным целям Школы, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ

и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональные квалификационные группы:	
Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: - младший воспитатель	2800 рублей
Должностей педагогических работников: - учитель - педагог дополнительного образования - педагог-организатор - преподаватель-организатор (ОБЖ, допризывной подготовки) - воспитатель - музыкальный руководитель	3600 рублей

13. Минимальные размеры окладов (должностных ставок), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общеотраслевые должности служащих второго уровня: - заведующий хозяйством	2800 руб.

14. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня: - рабочий по стирке и ремонту спец.одежды (белья) - уборщик помещений - слесарь-сантехник - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования - гардеробщик - сторож - повар	2600 руб.

15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
Медицинская сестра	2800 руб
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	3200 руб

Выплаты компенсационного характера

16. В общеобразовательных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области от 28.01.2009г. № 13 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

17. Положением об оплате труда работников Школы предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

18. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

19. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

20. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

22. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

22.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Категория работников	Размер выплаты в процентах
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик производственных (служебных) помещений), машинист по стирке и ремонту спецодежды, младший воспитатель)	до 5
Повар	до 5
Учитель (преподаватель), ведущий преподавательскую деятельность по химии	до 5

При переходе на отраслевую систему оплаты труда сохраняется выплата компенсационного характера в абсолютном размере работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, получавшим ее ранее.

Установление данной компенсационной выплаты тем работникам, которые ее не получали, может производиться по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аттестация рабочих мест производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами аттестации рабочих мест (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае, если аттестация рабочих мест покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

За иные особые условия работы в Школе устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Учреждение, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий индивидуальное обучение	До 10

22.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

22.3. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22.5. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22.6. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной
--	--

	платы
<u>Классное руководство</u> • Своевременное и качественное заполнение классного журнала • Ведение личных дел учащихся. • Проверка дневников учащихся класса. • Организация дежурства учащихся в классе и школе. • Проведение классных родительских собраний не реже 1 раза в четверть	До 15 До 3 До 3 До 3 До 3 До 3
<u>Проверка тетрадей</u> • Регулярность проверки • Своевременность проверки тетрадей. • Требовательность к ведению тетрадей (внешний вид, чистота, аккуратность записей). • Качество проверки тетрадей • Сложность проверки	До 15 До 3 До 3 До 3 До 3 До 3
<u>Заведование кабинетом</u> • Наличие плана работы кабинета на год; • Оформление кабинетов (наличие исправленных ТСО, стендов, наглядных пособий); • Наличие инвентаризационной описи, сохранность оборудования кабинета; • Соблюдение правил по Охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности (инструктаж по ОТ и ТБ, схемы эвакуаций, средства оказания помощи пострадавшим: аптечка в кабинете физики и химии); • Сохранность материальных ценностей	До 15 До 3 До 3 До 3 До 3
<u>Руководство школьным методическим объединением</u> • Организация проведения предметных недель. • Ведение заседаний и протоколов ШМО • Изучение новых программ и учебников. • Выступление на совещаниях и родительских собраниях. • Организация наставничества	До 15 До 3 До 3 До 3 До 3 До 3

<u>Руководство физкультурно-оздоровительной работой</u>	До 12
- Планирование физкультурно-массовой работы в школе. - Организация и проведение Дней здоровья в школе (1 раз в четверть). - Организация и проведение внутришкольных спортивных мероприятий. - Организация подготовки и выезда на районные спортивные мероприятия.	До 3 До 3 До 3 До 3
<u>Руководство общественно-полезным трудом</u>	До 10
- Организация и ремонт с учащимися 5-11 классов школьной мебели. - Организация уборки с учащимися территории вокруг школы.	До 5 До 5
<u>Организация работы с учебниками.</u>	До 12
- Приобретение необходимых учебников на начало учебного года. - Организация ремонта учебников. - Учет и хранение библиотечного фонда учебников. - Сбор всех учебников по классам в конце учебного года.	До 3 До 3 До 3 До 3

Выплата производится в полном объеме при условии выполнения данных показателей.

22.7. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

22.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20% части оклада (оклада (должностного оклада) за каждый час работы. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

22.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в Школе устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы администрации Белохолуницкого района от 28.01.2009 г. № 13 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

24. Положением об оплате труда работников Школы предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы,
- выплата за наличие квалификационной категории.
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания,
- выплаты за работу в школах, расположенных в сельских населенных пунктах,
- премиальные выплаты.
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

25. Выплаты стимулирующего характера вводятся ежегодно на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

27. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы максимальными размерами не ограничены.

28. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

29. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

30. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

30.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Условия установления данной выплаты конкретизируются в Приложении №1 настоящего Положения.

30.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия установления данной выплаты конкретизируются в Приложении №1 настоящего Положения. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

30.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада
От 1 года до 5 лет	До 5
От 5 до 10 лет	До 10
От 10 до 15 лет	До 15

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из учреждения образования до дня приема в учреждение образования прошло не более трех месяцев.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Исчисление стажа непрерывной работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

30.4. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников Школы к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вторая квалификационная категория	До 5
Первая квалификационная категория	До 10
Высшая квалификационная категория	До 15

30.5. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению директора Школы для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»; 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (медаль и нагрудные знаки), грамота МО, может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, знака отличия.

30.6. Выплата за работу в Школе, расположенной в сельском населенном пункте, устанавливается руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам Школы, расположенной в сельском населенном пункте:

30.6.1. Директорам, заместителям директора.

30.6.2. Педагогическим работникам: учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), музыкальным руководителям.

30.6.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: библиотекарю, медицинской сестре, предусмотренным квалификационным справочником руководителей, специалистов, младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в воспитательном процессе.

Размер выплаты – 25% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

30.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы и его размерах принимается руководителем Школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

30.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,05
3 квалификационный уровень: воспитатель	0,1
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), учитель	0,15
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	0,01

31. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период производятся по решению Директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по Школе (Приложение №2 настоящего Положения). Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Школой.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

32. Заработная плата директора Школы и заместителей директора состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Заработная плата директора определяется учредителем Школы на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белохолуницкого района Кировской области.

34. Оклад директора Школы, определяемый учредителем Школы, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Школы, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от группы, к которой Школа относится по показателям деятельности.

Группа	Количество размеров средней
--------	-----------------------------

	заработной платы основного персонала
1	1-5
2	1-4
3	1-3
4	1-2

Показатели деятельности Школы и порядок отнесения ее к группе, должностные обязанности, основные требования, предъявляемые к директору Школы, устанавливаются управлением образования Белохолуницкого района Кировской области.

- 35.Порядок установления заработной платы директора Школы, его заместителей определяется на основании постановления главы администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области от 28.01.2009 г. №13 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений».
- 36.Объем часов преподавательской работы директора Школы определяется управлением образования Белохолуницкого района Кировской области на 1 учебный год, но не более 1,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.
- 37.Педагогическая работа директора Школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения органа управления образованием.
- 38.Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Школы, заместителей директора в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами.
- 39.Управление образования Белохолуницкого района Кировской области устанавливает директору Школы выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения Школой целевых показателей эффективности работы.
- 40.Выплаты стимулирующего характера директору Школы выплачиваются ежеквартально за счет лимитов бюджетных обязательств.
- 41.Должностные оклады заместителям директора Школы устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора Школы.
- 42.Дополнительная оплата труда заместителям директора Школы, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.
- 43.Объем часов преподавательской работы заместителя директора Школы определяется директором Школы, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.
- 44.К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Школа. Перечень должностей и профессий работников Школы, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных учреждений, определяет управление образования Белохолуницкого района Кировской области.
- 45.Расчет средней заработной платы работников основного персонала Школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления

должностного оклада директора Школы.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

46. Средняя заработная плата работников основного персонала Школы определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Школы за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Школы.

IV ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

47. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Школы определяется Правительством Российской Федерации.

48. Оплата труда работников Школы, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

49. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

50. Преподавательская работа работников, поименованных в пункте 39, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в той же Школе оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

51. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

52. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в Школе; выплаты педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением

образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности (проверка тетрадей)) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в Школе, расположенной в сельском населенном пункте; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

53. Нормирование труда в Школе осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

54. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы (далее - учителей) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

55. Директор Школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих установленных размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание	Установленный размер ставок почасовой оплаты в рублях
Образовательные учреждения	
Профессор, доктор наук	320 рублей
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	240 рублей
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	160 рублей

56. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для Школы. В установленные размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

57. Работникам Школы может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом Школы.

58. Школой ежегодно, в соответствии со сроками, установленными управлением образования Белохолуницкого района, производится расчет средней заработной платы работников основного персонала в соответствии с постановлением главы администрации Белохолуницкого муниципального района № 13 от 28.01.2009 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений» и перечнем должностей и профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности.

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Школы.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Школы (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников Школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Школы, с учётом мнения профсоюзного комитета работников Школы и Совета Школы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Школы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Школы.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работников Школы изложен в разделе 2 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы устанавливаются приказом директора Школы на период, предусмотренный настоящим Положением. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Школы за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника.

2.6. Стимулирование труда заместителей директора Школы производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава Школы за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора Школы.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1

6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и конференций, НОУ у курируемых педагогов - на уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственного-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени. в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов Школы, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов Школы, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних

формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и конференций, НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, Советом Школы и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах Школы, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора Школы по дошкольному образованию

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента воспитанников	Да		2
2	Создание безопасных условий в дошкольной группе	Да		2
3	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
4	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
5	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
6	Повышение квалификации	Да		1
7	Организация повышения квалификации курируемых педагогических работников дошкольной группы	Да		2
8	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
9	Наличие и выполнение плана посещений занятий (мероприятий) курируемых педагогических работников	Да		2
10	Информатизация управленческой деятельности	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента воспитанников, отсутствие отсева

К п. 2. Выполнение требований Роспотребнадзора и Госпожнадзора

К п.3. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 4. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов Школы, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 6. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе.

К п. 7. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе.

К п. 8. Взаимодействие с общественными организациями и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах дошкольной группы Школы, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да		-2

3.3. Критерии стимулирования учителя Школы.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		1 1,5 2
7	Наличие аналитической работы учителя.	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1

9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями.	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников Школы, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.4. Критерии стимулирования воспитателя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
2	Наличие методической работы воспитателя	Да		1
3	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
4	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
5	Участие в инновационной работе.	Да		1,5
6	Наличие работы с родителями	Да		1
7	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		2
8	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2

3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2
---	--------------------------------------	----	--	----

3.5. Критерии стимулирования музыкального руководителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
2	Наличие методической работы музыкального руководителя	Да		1
3	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
4	Развитие музыкальных способностей детей через проведение утренников, праздников	Да		1
5	Участие в инновационной работе	Да		1,5
6	Наличие работы с родителями	Да		1
7	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм	Да		2
8	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.6. Критерии стимулирования педагога дополнительного образования

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации;	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие призов и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да		1
5	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в	Да		0,5

	образовательном процессе.			
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да		0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания учащихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.7. Критерии материального стимулирования педагога-организатора Школы.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации	Да		1
2	Наличие системы работы с документами	Да		1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да		1,5
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8	Наличие детского объединения	Да		1,5

Примечания:

К.п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К.п. 2. Наличие системы работы с документами- своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 4. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы-наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 5. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.6. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п. 7. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 8. Наличие в школе действующего детского объединения и высокая степень участия обучающихся в его деятельности (не ниже районного уровня).
(Продолжение по другим типам и видам образовательных учреждений находится в отдельном файле)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		– 2
	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да		– 2
	Нарушение норм техники безопасности.	Да		– 2

3.8. Критерии стимулирования преподавателя-организатора ОБЖ, допризывной подготовки.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Разработка документации и организация работы по ГО и ЧС, противопожарной безопасности, ПДД, отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Да		1
6	Наличие призеров и победителей олимпиад,			

	НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		1 1,5 2
7	Развитие учебно-материальной базы по курсу ОБЖ, основам военной службы.	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1
10	Наличие работы с родителями.	Да		1,5
11	Эстетическое оформление предметной среды кабинета ОБЖ с учётом санитарных норм.	Да		1
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		2
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п.5. Качественная разработка и оформление документации, организация работы по ГО и ЧС, противопожарной безопасности, ПДД, отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников Школы, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Развитие и совершенствование учебно-материальной базы по курсу ОБЖ и допризывной подготовки: наличие учебников, наглядных пособий, ТСО, макета

автомата и др.

К п.8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.9. Критерии материального стимулирования младшего воспитателя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Проведение генеральных уборок	Да		1
2	Содержание участков в соответствии с требованиями СанПиН	Да		1
3	Качественная уборка помещений	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы родителей о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да		– 2
	Нарушение норм техники безопасности.	Да		– 2

3.10. Критерии материального стимулирования библиотекаря

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Высокая читательская активность обучающихся	Да		1
2	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	Да		1
3	Оформление тематических выставок	Да		1
4	Содержание библиотечного фонда в хорошем состоянии	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Низкая читательская активность обучающихся	Да		– 2
2	Некачественное выполнение обязанностей и должностной инструкции	Да		– 2

3.11. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Приобретение качественных продуктов	Да		1
2	Правильное ведение документации	Да		1
3	Своевременные отчеты в бухгалтерию РУО	Да		1
4	Выполнение обязанностей в соответствии с требованиями СанПиН	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несвоевременное выполнение отчетных документов	Да		-2
2	Нарушение требований СанПиН, приведшие к инфекционным заболеваниям детей	Да		-2

3.12. Критерии материального стимулирования старшей медсестры

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Составление меню в соответствии с требованиями СанПиН	Да		1
2	Снижение заболеваемости детей	Да		1

3	Применение здоровьесберегающих технологий	Да		1
4	Качественное ведение документации	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Некачественный осмотр детей	Да		-2
2	Несвоевременная изоляция заболевших детей, приведшая к эпидемии	Да		-2

3.13. Критерии материального стимулирования рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Интенсивность и напряжённость выполняемых работ	Да		1
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Некачественное выполнение должностных обязанностей по стирке и ремонту белья	Да		-2
2	Несоблюдение требований Сан ПиН	Да		-2

3.14. Критерии материального стимулирования уборщика помещений

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Интенсивность и напряжённость выполняемых работ	Да		1
2	Проведение декоративного ремонта в Школе	Да		1
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	Да		1
4	Качественная уборка помещений	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Некачественное выполнении должностных обязанностей	Да		-2
2	Несоблюдение требований СанПиН	Да		-2

3.15. Критерии материального стимулирования слесаря – сантехника

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Интенсивность и напряжённость выполняемых работ	Да		1
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несвоевременное устранение технических неполадок, приведшее к аварийной ситуации	Да		-2

3.16. Критерии материального стимулирования электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Интенсивность и напряжённость выполняемых работ	Да		1
2	Оперативность выполнения заявок по устранению электрических неполадок	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несвоевременное устранение электрических неполадок, приведшее к аварийной ситуации	Да		-2
2	Нарушение техники безопасности при проведении ремонтных работ	Да		-2

3.17. Критерии материального стимулирования гардеробщика

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Интенсивность и напряжённость выполняемых работ	Да		1
2	Сохранность материальных ценностей учащихся	Да		1
3	Качественное выполнение пропускного режима в школе	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
----------	--	------------	--	-------

1	Обоснованные жалобы со стороны родителей и учащихся	Да		-2
---	---	----	--	----

3.18. Критерии материального стимулирования сторожа

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Интенсивность и напряжённость выполняемых работ	Да		1
2	Сохранность материальных ценностей Школы	Да		1
3	Соблюдение требований Госпожнадзора	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несоблюдение трудовой дисциплины, приведшее к чрезвычайной ситуации (пожар, кража)	Да		-2

3.19. Критерии материального стимулирования повара

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Интенсивность и напряжённость выполняемых работ	Да		1
2	Выполнение обязанностей в соответствии с требованиями СанПиН	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение требований СанПиН, приведшие к инфекционным заболеваниям детей	Да		-2

3.20. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы за результативность и качество труда устанавливается приказом директора Школы в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в Школе. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.21. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Школы за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение Совета Школы о согласовании оценки результативности деятельности работников Школы. Оценка результативности и качества труда работников Школы проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.22. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Школы. В состав экспертно-аналитической группы входят: директор Школы, заместители директора Школы, руководители методических объединений, представители профсоюзного комитета школы, представители Совета Школы.

3.23. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Приложением №1 настоящего Положения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор Школы.

3.24. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.25. Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.26. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор Школы знакомит каждого сотрудника Школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.27. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Школы в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.28. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления Школы.

3.29. Руководитель Школы представляет в Совет школы аналитическую информацию о достижениях работников Школы, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.30. На основании представления директора Школы Совет Школы принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений Совета школы определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.31. На основании проведенной оценки достижений работников Школы производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику Школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки директора Школы проводится РУО.

Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Школы и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.32. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Школы рассчитывается по формуле.

$$HE = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников Школы, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.