

Согласовано:
Председатель профкома
Кириль Т.Н. Кноль
Протокол № 14
от 18 января 2014 г.

Утверждаю:
Директор МОУ Кременкульская СОШ
Л.С. Бздобова
Приказ № 14/14 от 18.01.2014



**Положение
об оплате труда работников муниципального образовательного
учреждения Кременкульская средняя общеобразовательная школа
Сосновского муниципального района**

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.04.2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федеральной! . бюджетного учреждения», Решения Собрания депутатов Сосновского муниципального района от 17.11.2010 г. № 129 «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Сосновского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время и осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», Положения «О поэтапном переходе Сосновского муниципального района на новую систему оплаты труда образовательных учреждений» № _____ от 15.12.2010 года и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей;
- условия выплаты материальной помощи.

2. Заработная плата работников МОУ Кременкульская СОШ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников МОУ Кременкульская СОШ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МОУ Кременкульская СОШ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МОУ Кременкульская СОШ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МОУ Кременкульская СОШ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 7 к Положению об оплате работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Сосновского муниципального района.

8. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

9. Должностной оклад, ставка заработной платы устанавливаются педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

10. Работникам муниципальных учреждений за специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися осуществляется повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в следующих размерах и случаях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу - на 20 %;

2) за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - на 20 %;

11. В случае, когда работнику МОУ Кременкульская СОШ предусмотрено повышение оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, указанным в пункте 10 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям. При этом образуется новый размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), применяемый при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

12. Месячная заработная плата работника МОУ Кременкульская СОШ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

13. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышений по основаниям, указанным в пункте 10 разделе II, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской

(учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = \left((S_{з.пл.} \times K_{пов.} \times F_{н.н.} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.} \right) \times K_p, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$S_{з.пл.}$ - ставка заработной платы;

$K_{пов.}$ - повышение ставки заработной платы за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, классах, группах и с отдельными учащимися;

$F_{н.н.}$ - фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$N_{ч.}$ - норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ - выплаты стимулирующего характера;

K_p - районный коэффициент.

14. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

15. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МОУ Кременкульская СОШ с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

16. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

17. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

19. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

20. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МОУ Кременкульская СОШ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

22. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

23. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

24. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все

часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата за работу в ночное время.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

28. Минимальные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом

Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 "Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда":

– на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 8, 10 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее. Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

30. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

31. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определяются по соглашению сторон, на основании коллективного договора и локальных нормативных актов, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы - до 100%

32. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

33. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" составляет 35% процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

34. Ежегодно предоставлять работникам МОУ Кременкульская СОШ дополнительный оплачиваемый отпуск :

1) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ продолжительностью не менее трёх календарных дней.

2) на основании заявления предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников -3 дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома 3 дня ;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

34. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка специалистам, за работу в сельских населенных пунктах;

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных

категорий работников:

- премиальные выплаты по итогам работы.

35. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 1-8 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МОУ Кременкульская СОШ, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом начальника управления образования администрации Сосновского муниципального района.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных общеобразовательных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

36 . Надбавка специалистам , за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области, в размере 25% процентов оклада (должностного оклада).

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

38. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

39. Заработная плата руководителя МОУ Кременкульская СОШ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Размер должностного оклада руководителя МОУ Кременкульская СОШ, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.

41. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу

возглавляемого им муниципального учреждения, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом начальника управления образования администрации Сосновского муниципального района.

42. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям.

43. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ Кременкульская СОШ устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

44. К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение - учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тренер-преподаватель, концертмейстер, мастер производственного обучения, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

45. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам учреждений, устанавливаются правовыми актами управления образования.

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МОУ Кременкульская СОШ приказом начальника управления образования в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 8 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Сосновского муниципального района и закрепляются в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МОУ Кременкульская СОШ приказом начальника управления образования в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом начальника управления образования.

48. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы, за наличие ученой степени, почетного звания, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

49. Для премиальных выплат руководителю МОУ Кременкульская СОШ

управление образования централизует до 1 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

50. До конца календарного года неиспользованные централизованные средства распределяются между учреждениями, путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений.

VIII. Заключительные положения

51. Штатное расписание МОУ Кременкульская СОШ утверждается его руководителем и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МОУ Кременкульская СОШ и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

52. Фонд оплаты труда работников МОУ Кременкульская СОШ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться муниципальным образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с управлением образования.

53. Из фонда оплаты труда учреждения работникам МОУ Кременкульская СОШ может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

54. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МОУ Кременкульская СОШ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

55. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального образовательного учреждения принимается начальником управления образования на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

56. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, руководитель МОУ Кременкульская СОШ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить

их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемых
работникам МОУ Кременкульская СОШ

.п.	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера (%)
	Выплаты работникам , занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или опасными) и иными условиями труда	8-10
	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15
	Доплата за совмещение профессий (должностей)	до 100
	Доплата расширение зон обслуживания	до 100
	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100
	Выплата за работу в выходные и праздничные дни	до 100
	Выплата за сверхурочную работу	до 100
	Доплата за работу в ночное время	35
	Выплаты за переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника	до 100

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
Работникам МОУ Кременкульская СОШ

.п.	Перечень выплат стимулирующего характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера
	Сложность и напряжённость	50%
	За проведение косметического ремонта	600,00
	За разрывной рабочий день	75%

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
МОУ Кременкульская СОШ

п.п.	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производится выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
	2	3	4
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы школы, установленным Управлением образования администрации Сосновского муниципального района.	до 100% (разовая)
1.2	за интенсивность	за сложность и напряженность	до 100% (разовая)
		за выполнение особо важных (срочных) работ	до 100% (по мере необходимости)
		за выполнение функций классного руководителя	1000,00 руб. (постоянно)
		за проверку письменных работ - по русскому языку и литературе; - в начальных классах; - по математике; - по иностранному языку.	(постоянно) 15% 10% 10% 5%
		за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	(разовая) 10% 20% 40%
		За внедрение ФГОС	10-20%
		за руководство школьными, районными методическими объединениями	500,00 руб.
за информатизацию системы образования (ответственный за информатизацию – 50%, за работу сайта – 10%, координатор проекта «Электронный дневник, журнал» - 10%	70%		

		Ответственному за заполнение базы «Хронограф»	10%
1.3		Художественное оформление школы	400,00
1.4		Координатор подвоза учащихся с отделений	1000,00
1.5		Координатор служб сопровождения учебно-воспитательного процесса	500,00
1.6		Оформление реестра больничных листов	200,00
1.7		Заведующая учебной частью в начальной школе	1500,00
1.8		Ответственный за формирование и пополнение базы данных льготной категории работников	100-200,00
		Педагогам - наставникам	10%
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	за подготовку обучающего, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных достижений.	районного уровня за 1 место за 2 место за 3 место - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	30% 20% 10% 50% 80% 100%
	за подготовку команды – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных достижений.	районного уровня за 1 место за 2 место за 3 место - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	30% 20% 10% 50% 80% 100%
2.2.	за результаты прохождения промежуточной(итоговой) аттестации	доля обучающихся, получивших положительные оценки в общем объеме выпускников учреждения не менее 90 %	50%
3. Выплаты за наличие почетного звания			
3.1.	за наличие знака отличия в сфере образования	«Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения»	10%
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников			
4.1.	За квалификационную категорию	Квалификационную категорию I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	5% 15% 25%
4.2.	за работу в условиях сельской местности	всем педагогическим работникам, специалистам	25% (от педагогической)

			нагрузки)
4.3.	За работу в классах (группах) для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	при наличии 20% и более детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей от общего количества обучающихся в классе (группе)	10%
4.4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому		20%
5. Премияльные выплаты по итогам работы			
5.1.	за выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	400,00
5.2.	по итогам работы (год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения	50%
5.3	- к праздничным дням (23 февраля и 8 Марта, День учителя, Новый год); - юбилейным датам 50, 55,60 лет; - в связи с выходом на пенсию		500,00 - 1000,00 руб. 1000,00 5000,00

КРИТЕРИИ

для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора по УВР

	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	успеваемость по школе 95-100 – 5 баллов 90% - 94% - 4 балла 80 % - 89 % - 3 балл	0-5	35
		качество знаний в школе 50% - 100%- 5 баллов 40% - 49% - 4 балла 20% - 39% - 3 балла	0-5	
		достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения	0-2	
		наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0-5	
		высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0-5	
		высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-5	
		организация и проведение семинаров, совещаний всех уровней	0-3	
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-3	5
		эстетические условия, оформление школы, кабинетов	0-3	
3	Кадровые ресурсы учреждения	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-3	10
		развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-5	
		стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0-2	
4	Социальный критерий	отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, сохранения контингента в 10-11 классах.	0-3	5
		снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0-2	
5	Эффективность управленческой деятельности	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-2	40
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-3	
		проведение мониторинга в школе. Диагностика работы учителя (в т.ч. аттестация)	0-2	
		внедрение стандартов второго поколения. (разработка программы, нормативно-правовых документов, мониторинг, диагностика, анализ. Проведение семинаров и т.д.)	0-5	
		разработка программ, проектов разного уровня	0-5	
		своевременная и качественная работа с базой «Хронограф»	0-3	
		участие в оформлении школьного сайта	0-2	
		работа по привлечению внебюджетных средств	0-5	
		разработка и внедрение механизмов по формированию имиджа школы (в т.ч. СМИ)	0-3	
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда	0-10	5
		участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, «Зарниц», работа в Центре содействия и укрепления здоровья и т.п.)	0-3	
		создание комфортных психологических условий обучения в школе	0-2	

7	Качество методического руководства педагогическим коллективом	качество владения педагогом современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе)	0 - 3	5
		Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	0 - 2	

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению
об оплате труда работников
МОУ Кременкульская СОШ
Сосновского муниципального района

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора по ВР

	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл
1	Качество и общедоступность дополнительного образования в учреждении	Участие школы в НОУ лауреаты и призеры НОУ (область, регион) – 5 баллов лауреаты и призеры НОУ (район) – 4 балла участие в районных конференциях НОУ – 3 балла лауреаты и призеры НОУ (школа) – 2 балла	0 - 5	35
		количество детей, занимающихся в кружках УДО, школы (неспортивных) 80- 100% - 5 баллов 50% - 79% - 4 балла 20% - 49% - 3 балла	0 - 5	
		количество детей, занимающихся в спортивных секциях 80- 100% - 5 баллов 50% - 79% - 4 балла 20% - 49% - 3 балла	0 - 5	
		обеспечение формирования школьного самоуправления (молодёжный инициативный центр «МИЦ»)	0 – 5	
		наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований разных уровней	0 - 5	
		высокие результаты методической деятельности классных руководителей, воспитателей (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 – 5	
		организация и проведение семинаров, совещаний всех уровней	0 - 3	
		участие в разработке концептуальных основ системы воспитательной с учащимися и воспитанниками, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ дополнительного образования	0 - 2	
2	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в дошкольной ступени образования	0 - 3	5
		эстетические условия, оформление школы, групп дошкольного образования, кабинетов	0 – 2	
3	Кадровые ресурсы учреждения	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (классные руководители)	0 - 3	10
		развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 - 5	
		стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 - 2	
4	Социальный критерий	отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, контингента в дошкольных группах, 10 -11 классах.	0 - 3	5
		снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 - 2	
5	Эффективность управленческой деятельности	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 - 2	35
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 - 3	
		проведение мониторинга в школе, диагностика работы классного руководителя, воспитателя	0 - 2	
		внедрение стандартов второго поколения. (разработка программы, нормативно-правовых документов, мониторинг, диагностика, анализ. Проведение семинаров и т.д.)	0-5	
		разработка программ, проектов разного уровня	0 - 5	
		своевременная и качественная работа с базой «Хронограф»	0 – 3	
		участие в оформлении школьного сайта	0 - 2	
		работа по привлечению внебюджетных средств	0 - 5	
		разработка и внедрение механизмов по формированию имиджа школы (в т.ч. СМИ)	0 - 3	
		своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты		

		труда	0 – 10	
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, «Зарниц», работа в Центре содействия и укрепления здоровья и т.п.)	0 - 3	5
		создание комфортных психологических условий обучения в школе	0 – 2	
7	Качество методического руководства педагогическим коллективом	качество владения педагогом современными технологиями воспитания (использование современных мультимедийных средств в воспитательном процессе)	0 - 3	5
		Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	0 - 2	

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к Положению
об оплате труда работников
МОУ Кременкульская СОШ

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителя директора по АХЧ

п.п.	Критерии	Показатели	Шкала расчета	Максим число баллов
1	Обеспечение комплексной безопасности школы	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Каждое замечание минус 2 балла	Не более 15 баллов
		Своевременное устранение и исполнение предписаний надзорных органов		
		Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической учебно-воспитательного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов. Своевременное и качественное заполнение всех документов по ППБ и охране труда	наличие	
		Организация контрольно-пропускного режима	Отсутствие замечаний	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соблюдение температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды	Отсутствие аварий	Не более 25 баллов
		Качество ежедневной уборки помещений, соблюдение правил Сан Пин	Отсутствие замечаний	
		Отсутствие замечаний и нареканий у обслуживающего персонала по ежедневному содержанию зданий		
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, дошкольных групп, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	Отсутствие замечаний	
		Экономия электроэнергии, воды		
3	Оперативное материально-техническое обеспечение образовательного процесса	Сохранение школьного имущества и имущества обучающихся и воспитанников		Не более 20 баллов
		Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок		
		Работа по привлечению внебюджетных средств	В процентах до 20 баллов	
		Своевременное материально-техническое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности		
4	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Составление перспективных планов ремонта и содержания школы	Принятие школы без замечаний	Не более 30 баллов
5	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)		Не более 30 баллов
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций		

КРИТЕРИИ

для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей

п.п.	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максим Число баллов по критериям
1	Обеспечение современного качества общего образования (успешность учебной работы)	% успеваемости	За четверть	3 балла- 100%; 2 балла- 99-95%; 1 балл- 94-80%; 0 баллов- 79% и ниже.	
% качества знаний		3 балла- 100-70%; 2 балла- 69-50%; 1балл- 49- 40%; 0 баллов – 39 и ниже;			
Средний балл оценок по предмету		3 балла- «5»и«4»; 2балла- 3,9-3,5; 1балл- 3,4- 3,0; 0 баллов- 2,9 и ниже			
1.2		Высокие достижения в итоговой аттестации при переходе на следующую степень обучения с учетом независимой оценки качества	Количество учащихся, получивших «4» и «5» по результатам итоговой аттестации	<u>По начальной ступени</u> (4 класс) от 100% - до 85% -4 баллов от 84% - до 70% - 3 балла <u>Основная ступень (9 класс)</u> <u>по новой форме</u> от 100% - до 70% -5 баллов от 69% - до 50% - 4 балла <u>По традиционной</u> <u>форме</u> от 100% - до 85% -5 баллов от 84% - до 70% - 4 балла <u>Средняя ступень (11 класс)</u> По предметам коэффициент от 100% - до 70% -8 баллов от 69% - до 55% -5 баллов от 54% - 40% - 3 балла	
1.3		Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному изучению предметов	Составление индивидуальных программ для одаренных детей, педагогическое сопровождение индивидуальных траекторий	2 балла Есть /нет	
1.4		Работа с одаренными детьми	Подготовка участников предметных олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д..	Дистанционные олимпиады- 2 балла, Очные олимпиады, конкурсы и т.д. -3 балла	
1.5	Обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, имеющих гриф Мин. Образования РФ	Количество учащихся - победителей на: Региональном уровне Муниципальном уровне Школьном уровне	Каждый победитель 10 б Каждый победитель-5 б. Каждый победитель-1 б.	
2		Работа по профилактике безнадзорности учащихся	Отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины, допуск к урокам опоздавших	<u>Посещаемость</u> 100% в ученическом коллективе и допуск к урокам – 2 балла	
2.1		Организация социально-значимой и творческой деятельности	Количество учащихся в коллективных творческих делах школы более 50% от класса	Муниципал. уровень-3 б. Школьном уровне-1б. (за 5 каждых мероприятий)	

2.2		Соблюдение этических норм при общении с родителями и учениками	-Отсутствие письменных зарегистрированных жалоб родителей; -Умение самостоятельно разрешать конфликтные ситуации (отсутствие докладных записок со стороны учителей)	1 балл 3 балла	
2.3		Привлечение родителей к общественному управлению ОУ	- Активная позитивная деятельность родителей в школьном органе управления. - Организация и проведение родительского всеобуча	5 баллов 1 балл	
3	Сохранение и укрепление участников образовательного процесса	Использование здоровьесберегающих технологий	Отсутствие травматизма - Проведение в системе профилактических мероприятий по пропаганде ЗОЖ. - Участие в учительских спортивных соревнованиях -Применение здоровьесберегающих технологий на уроке	Не более 3 баллов Физкультура – 3 балла Другие предметы 1балл 1 балл 1 балл 2 балла	Не более 5 баллов
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, наличие опубликованных работ, наставничество	Количество мероприятий	Всероссийский уровень -5 балла; Региональный уровень -4 балла; Муниципальный уровень- 3балла; Школьный уровень- 1 балл За каждое	
5	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Разработка и внедрение рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта	Количество и качество собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 2 баллов	Не более 17 баллов
5.1		Педагогическое сопровождение творческой, проектной деятельности учащихся	Использование УМК Работа по программе профильного обучения	5 баллов 5 баллов	
5.2.		Инициативность и творчество учителя	Участие в профессиональных конкурсах	Региональный уровень- 5баллов; Муниципальный уровень- 3 балла ; Школьный – 1 балл.	
6	Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического сопровождения образовательного процесса	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, заполнение журналов, качественное ведение школьной документации, посещение организационно-методических мероприятий. Качественное и своевременное ведение базы «Хронограф» Образцовое содержание кабинета Предоставление информации об учебно-воспитательной деятельности на школьный сайт, создание учителем подсайтов. Своевременное начало и окончание урока. Отсутствие на рабочем месте во время урока.	До 6 баллов 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины; 1 балл – единичное нарушение; 0 баллов – регулярное нарушение трудовой дисциплины Минус 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины. 0,5 балла за участие в каждом заседании.	Не более 12 баллов

			Посещаемость педагогических советов. Посещаемость заседаний метод. объединений, МС, НМС. Посещаемость административных совещаний.	Отсутствие без уважительной причины –минус 5баллов 0,5 за каждое	
--	--	--	---	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению
об оплате труда работников
МОУ Кременкульская СОШ
Сосновского муниципального района

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала расчёта	Макс. число баллов
1	Создание условий для развития творческих способностей детей, активизация ученической позиции, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры	1.1 .Привлечение учащихся к участию в конкурсах и соревнованиях	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 5 балла; Школьный уровень — 3 балла	35
		1.2. Привлечение учащихся к участию в концертной деятельности	региональный уровень - 10 баллов Муниципальный уровень -5 баллов Школьный уровень -2 балла	
2	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	Проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Региональный уровень -10 баллов; Муниципальный уровень - 7 баллов; Школьный уровень - 3 балла	20
3	Организация деятельности обучающимися в досуговое время	Количество учащихся привлеченных к занятию в кружках, секциях, клубах	За наполняемость свыше 15 человек -5 баллов	5
4	Инициативность и творчество учителя	Участие в профессиональных конкурсах	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 5 балла;	15
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, заполнение журналов, качественное ведение школьной документации, посещение организационно- методических мероприятий.	5балл	7
		Образцовое содержание кабинета	2 балла	
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	- Участие и в организации и проведении мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники, здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, «Зарница». - Отсутствие травматизма	5 баллов 3 балла	8

7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Призовые места на конкурсах, соревнований	5 баллов	20бал.
		Привлечение средств СМИ к освещению своей деятельности	5 баллов	
		«Парад достижений»	5 баллов	
		Предоставление информации на школьный сайт, создание учителем подсайтов.	0-5	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению
об оплате труда работников
МОУ Кременкульская СОШ
Сосновского муниципального района

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части
фонда оплаты труда библиотекаря

п.	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. число баллов
1	Формирование библиотечного фонда.	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на	Наличие/отсутствие.		
2	Справочно-библиографическая работа.	Оформление тематических справок, знакомство с новинками методической литературы	Кол-во оформленных справок, стендов.	1 справка - 1 балла 1 стенд-2 баллов	10
3	Работа с читателями: индивидуальная и массовая.	Организация книжных выставок, полок, информационных викторин, игр, Участие в городских конкурсах ЦДБ. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	Кол-во выставок, полок, викторин, игр, бесед, уроков внеклассного чтения.	Каждое мероприятие -1 балл. Региональный уровень - 3 баллов; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень - 1 балл	20
4	Освоение программы для школьных библиотек (база «Хронограф»)	Создание базы данных школьной библиотеки	Наличие базы, активное использование	0-10	10
5	Работа по сохранению библиотечного фонда.	Рейды по проверке учебников.		1 рейд-0,5 баллов	10
6	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	Проведение мастер - классов, выступления на конференциях.	Каждое мероприятие	Региональный уровень- 15 баллов;	30
7	Своевременное списание ветхой и морально устаревшей литературы	Акты бухгалтерии	2 раза в год	0-10	10
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Предоставление информации о деятельности для размещения на сайте школы.		0-5	

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда старшей вожатой

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала расчёта	акс, число баллов
1	Создание условий для развития творческих способностей детей активизация ученической позиции, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры	1.1 Привлечение учащихся к участию в творческих, интеллектуальных, спортивных конкурсах	Всероссийский уровень -10 баллов Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла; Школьный уровень - 2 балла	20
		1.2.Результативность участия в конкурсах (призеры и победители)		
		1.3.Организация мероприятий, способствующих привлечению родителей в школу, организация совместной деятельности	3 балла	10
		1.4.Организация работы клубов, объединений по интересам для учащихся	5 баллов	
		1.5.Разработка, организация и проведение мероприятий за рамками плана работы школы	2 балл	
2	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	Проведение мастер - классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Региональный уровень -10 баллов; Муниципальный уровень - 7баллов Школьный уровень - 3 балла	20
3	Инициативность и творчество учителя	Участие в профессиональных конкурсах	Всероссийский уровень - 10баллов (в том числе дистанционный) Региональный уровень – 10 баллов	20
4	Высокий уровень дисциплины	Подготовка отчетов, заполнение журналов, качественное ведение школьной документации, посещение организационно-методических мероприятий. Качественное и своевременное ведение базы «Хронограф» Образцовое содержание кабинета	5 баллов 3 балла 2 балла	10
5	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Участие и в организации и проведении мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники, здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, «Зарница», работа в «Центре содействия и укрепления здоровья»).	5балл	
6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	-Участие в профсоюзной деятельности, в мероприятиях спортивной и творческой направленности. -Организация взаимодействия и привлечение СМИ -Предоставление информации о деятельности для размещения на сайте школы.	5 балл	

Согласовано: председатель
профсоюзного комитета
_____ Е.А. Попова

Утверждаю:
директор МОУ Кременкульская СОШ
_____ Л.С. Бздюлёва

Принято на собрании трудового коллектива
11.03.2011 года

Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
МОУ Кременкульская средняя общеобразовательная школа

2010г.

Положение О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ Кременкульская СОШ

1. Общие положения

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ Кременкульская СОШ, разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.1. Система оплаты и стимулирования труда работников МОУ Кременкульская СОШ устанавливается:

- а) Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения МОУ Кременкульская СОШ;
- б) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления.

Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.04.2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения», Решения Собрания депутатов Сосновского муниципального района от 17.11.2010 г. № 129 Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Сосновского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы».

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирования труда МОУ Кременкульская СОШ.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Комиссией МОУ Кременкульская СОШ, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа по представлению руководителя МОУ Кременкульская СОШ.

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основе показателей

качества профессиональной деятельности. (Приложения 1-9 «Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда...»)

2.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

2.3. Оценивание эффективности и результативности деятельности педагогов образовательного учреждения проводится по следующим направлениям:

- качество преподавания;
- инновационная деятельность и творчество учителя;
- повышение профессионального уровня;
- воспитание учащихся, 'степень активизации социальной позиции учащихся;
- повышение имиджа школы;
- исполнительская дисциплина.

2.4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Виды выплат стимулирующего характера в МОУ Кременкульская СОШ

3.1. Система выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и согласно (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Положению об оплате труда работников МОУ Кременкульская СОШ.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, указанных в Приложениях 1-9 к настоящему Положению, а также с учетом приоритетных направлений развития образовательного учреждения.

3.4. Премиальные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период на основании приказа директора в пределах фонда оплаты труда.

4. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в квартал Комиссией по премированию (далее - Комиссия), создаваемой на основании решения педагогического совета и приказа директора ОУ.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности педагога

на основании аналитической информации о показателях деятельности, представленной педагогами, школьными методическими объединениями, заместителями директора.

Педагогические работники образовательного учреждения в срок до 25 ноября, до 25 марта и до 25 июня на основе самоанализа результатов прошедшего квартала представляют на рассмотрение в школьные методические объединения критериальный лист оценки (Приложение 1-9 к настоящему Положению) и информацию за своей подписью.

Поступившие материалы рассматриваются на заседании школьных методических объединений и на их основе готовится информация для представления в Комиссию.

4.5 Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителей директора по блокам деятельности;
- статистически обработанные результаты наблюдений по программе ВШК;
- диагностические карты и листы самопроектирования педагогической деятельности, заполняемые учителем;
- паспорта здоровья учащихся; статистически обработанные результаты наблюдений психолога и социального педагога.

4.6. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам на предстоящий период.

4.7. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период. Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда учителя от его качества.

4.8 Результаты работы Комиссии освещаются на собрании педагогического коллектива.

4.9 Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем квартале.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

5.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор образовательного учреждения имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при условиях:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты,
- грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных

документов ОУ;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу ОУ.

5.2 Основанием для снижения или прекращения выплаты работнику является приказ руководителя с указанием причин по согласованию с Комиссией.

6. Заключительные положения

6.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете образовательного учреждения фонда стимулирования.

6.2 Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются настоящим Положением. Таким образом, система стимулирующих выплат основывается на этапах:

- самопроектирования педагогической деятельности участника ми педагогического процесса и научно- методического сопровождения учителя;
- независимой общественной экспертизы результатов труда работников школы;
- публичного обсуждения результатов на педагогическом собрании; издания приказа по школе ;
- рефлексии и следующего этапа проектирования педагогической деятельности с учетом общественного мнения.

6.3 При возникновении спорных вопросов о механизмах и инструментариим отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работников школы полностью представляются на расширенное заседание Комиссии и рассматриваются на «переговорных площадках».

Решение принимается путем голосования.

