

ПРИНЯТО
На общем собрании
трудового коллектива
МБОУ «Назиевская
СОШ»
протокол № 1
от «30» 08 2013 г.

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
Протокол № 1
от «30» 08 2013 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы
Л.Д. Зуева
Приказ № 127 от
«30» 08 2013 г.



Положение

об оплате и материальном стимулировании труда работников

2013

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Назиевская СОШ».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173, Постановлением администрации МО Кировский район Ленинградской области от 31.08.2011 № 2686 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях МО Кировский район Ленинградской области».

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты, порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов МО Кировский район Ленинградской области от 22 июня 2011 года № 33 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений МО Кировский район Ленинградской области».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- Расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- Расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- Расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям

Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
	Секретарь учебной части ¹	1,05	1.05

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	1,25	1,55
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования: педагог-организатор, социальный педагог	1,3	1,6
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	1,4	1,7
4 квалификационный уровень	Преподаватель, тьютор, учитель	1,5	1,8

4. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность

4.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию. Состоящую из трех человек: представитель профсоюза, директор, представитель от коллектива. Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

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

Тарификационный список педагогических работников устанавливается ежегодно на 01 сентября.

4.2. Месячная заработная плата определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную на ставку.

Таким же образом исчисляется заработная плата :

- Учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- Учителей, 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 физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, пораздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- Учителям 1-4 классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- Заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы на ставку;
- Заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- Заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго полугодий.

Установленная таким образом месячная заработная плата выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. По указанным причинам.

4.5. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячного должностного оклада с учетом квалификации.

4.6. Почасовая оплата труда педагогических работников допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам. Продолжавшегося не свыше двух месяцев, Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с

соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Работники из числа прочего педагогического персонала, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»)

4.7. Определение размеров должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

4.8. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12% - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем:

должность	%
Учитель технологии	12
Учитель информатики	12
Учитель химии	10
уборщица	10

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Учителя и другие педагогические	20%

	работники за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	
2	Водитель школьного автобуса	5000руб

5.4. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах
1	2	3	4
1	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (или группе)	1000рублей
2	За проверку письменных работ	Учителя 1-4 классов За проверку письменных работ по русскому и родному языку За проверку письменных работ по математике За проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10% 20% 15% 10%

5.5. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 1000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов, расположенных в городской местности-25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

5.6. Дополнительная плата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в таблице 3, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата

производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

5.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.8. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере- 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.10. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.Порядок установления стимулирующих выплат

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

Стимулирующие выплаты (далее - премии) выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения управляющему совету образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников члены совета вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

Периодичность стимулирующих выплат устанавливается следующая:

- По итогам работы за премируемый период;
- В связи с юбилеями, с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок: при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся: нарушения Устава школы. Правил внутреннего трудового распорядка. Должностной инструкции, коллективного договора. Других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из списка премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к новому учебному году.

Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- Персональные надбавки;
- Премияльные выплаты.

6.1. Персональные надбавки

6.1.1. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

- Имеющим высшую квалификационную категорию -30%;
- Имеющим первую квалификационную категорию -20%.

6.1.2. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии

6.1.3. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) в размерах:

- Почетное звание «Народный» -30%;

- Почетное звание «Народный» -20%;
- Звание «Почетный учитель» -20%;
- Звание «Почетный учитель Ленинградской области» -20%;

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.1.4. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, победителям ПНПО, устанавливается персональная надбавка в размере 10%.

6.1.5. За расширение функциональных обязанностей устанавливается персональная надбавка

№	должность	Функциональные обязанности	рублей или % от тарифной ставки	примечание
1.	Педагогические работники	ответственный за организацию горячего питания	до 3000 рублей	ежемесячно
		руководство школьным методическим объединением	до 5%	по итогам деятельности
		секретарь педагогического совета	до 5%	ежеквартально
		диспетчер расписания	3500 рублей	ежемесячно
		ответственный за точку доступа Интернет	до 500 рублей	ежемесячно
		результативность участия учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников, спортивных, музыкальных, художественных конкурсах	муниципальный уровень-500 р. (призёр), 1000 р. (победитель); региональный - 1500 р. (призёр), 2000р. (победитель); всероссийский - 3000 р. (призёр), 5000р. (победитель); международный-7000 р. (призёр), 10000р. (победитель)	В случае, если учитель готовит школьника
		эксперты по проверке работ ГИА	почасовая оплата	По итогам работы
		руководство летним оздоровительным лагерем	До 4000 р	По окончании работы лагеря
2.	завхоз	Ответственный за	1500 р	ежемесячно

		выпуск автотранспорта на линию		
		ответственный за автохозяйство	3000 р.	ежемесячно
		ответственный за перевозку учеников школьным автобусом	1000 р.	ежемесячно
3.	секретарь	ответственный за ведение документации по кадрам	3000 р.	ежемесячно
		обслуживание школьного сайта	3000 р.	ежемесячно
4.	Специалист по ЛВС	ответственный за локальную компьютерную сеть школы	до 3000 р.	ежемесячно
5.	Классные руководители	руководство классом	40 рублей за обучающегося в классах, где списочная наполняемость выше нормативной	ежемесячно
			20 рублей за обучающегося за работу с электронным дневником	ежемесячно
		охват учащихся горячим питанием не менее 70%	до 1000 рублей	ежемесячно
6.	сотрудники	Расширение объема выполняемых работ	почасовая оплата	по итогам работы

6.1.6. Устанавливается персональная надбавка за прерывность рабочего дня водителю школьного автобуса в размере 1000 рублей.

6.2. Премияльные выплаты

6.2.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

6.2.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

6.2.3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения управляющему совету образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников члены совета вносят

предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

6.2.4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

6.2.5. Периоды премирования устанавливаются по итогам работы за учебную четверть (учебный год). Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

6.2.6. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

6.2.7. Начисление единовременных поощрений и выплат осуществляется на основании приказа руководителя и по согласованию с Управляющим советом при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

6.2.8. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок: при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся: нарушения Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из списка премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к новому учебному году.

6.3. Педагогическим работникам устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные следующим разделом

Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат

I. Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат:

Критерии	Показатели	Баллы
Педагогические работ-ники, осуществляющие ОП	1. Использование в ОП педагогических технологий, в том числе здоровье сберегающих	1
	2. Повышении профессионального уровня (курсы, заочное обучение и др.)	1

	4. Использование ресурса «Дневник.ру» для выставления оценок		Система тически 2
	5. Использование ФГОС		2
	6. Работа по подготовке классов к ГИА, ЕГЭ тестированию (9, 11 классы) в часы дополнительных занятий		3
Учебные достижения обучающихся	1. Участие учащихся в районных предметных олимпиадах	за каждый предмет и каждого ученика отдельно	1
	2. Наличие победителей районных предметных олимпиад	1 – 3 место	3
	3. Участие учащихся в областных предметных олимпиадах	за каждый предмет и каждого ученика отдельно	5
	4. Наличие победителей областных предметных олимпиад	1 место	15
		2 место	10
		3 место	5
	5. Участие в районных соревнованиях и конкурсах	за каждое участие отдельно	1
	6. Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	3-5
	7. Участие в областных соревнованиях и конкурсах	за каждое участие отдельно	3
	8. Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	1 место	15
2 место		10	
3 место		5	
9. Организация и проведение: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	за каждое мероприятие отдельно	до 2 баллов	
Качество обучения	Всего обучающихся		
	% успеваемости	100%	1

	% качества обученности	60-70% 70-80% 90-100%	1 2 3
	Количество учащихся, получивших в итоговом внутришкольном контроле отметку «2»	за каждого ученика, получившего «2»	- 1
	1. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов	При отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные результаты и при показателе выше среднего по ЛО (от 50% до 100% сдававших)	3
		При отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные результаты, и при показателе выше среднего по ЛО (до 50% сдававших)	2
		При отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные результаты, и результат на уровне среднеобластного	1
	2. Выполнение программы	в полном объеме	1
	3. Количество учащихся, которые получили на экзамене «2»	за каждого ученика, получившего «2»	- 2
Повышение уровня педагогического мастерства	1. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	в школьном	1
		в районном	3
		в областном	5
	2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (районный уровень)	1 место	5
2 место		3	
3 место		1	

		на уровне	
	3. Руководство творческой группой	района	2
		школы	1
	4. Инновационная и экспериментальная деятельность (с учетом создания и трансляции инновационного продукта)		3
	5. Проведение методического семинара		3
	Распространение опыта работы		
		на уровне:	
		школы	1
	6. Открытые уроки:	района	2
		области	3
		на уровне:	
		школы	1
	7. Выступления:	района	2
		области	3
	8. Публикации		3
	9. Наличие у педагога -Эл.портфолио		3
Удовлетворенность участников образовательного процесса	1. Отсутствие жалоб		1
	2. Отсутствие конфликтных ситуаций		1
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда организации учебно-воспитательного процесса	1. Выполнение требований СанПиНа		1
	2. Отсутствие случаев травматизма		1
	3. Наличие инструкций по охране труда, организация работы по благоустройству учебного кабинета		1

Исполнительская дисциплина	1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	Заполняется администрацией школы	2
	2. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных		2
	3. Своевременность сдачи отчетов		2
	4. Отсутствие больничных листов		1
	5. Дежурство по школе		-2 за каждое отсутствие
Работа классного руководителя	1. Сохранность контингента	Отчисления отсутствуют	1
	2. Отсутствие пропусков без уважительной причины		1
	3. Информационная деятельность на странице «Дневник. ру»	Систематически эпизодически	1 0
	4. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	За каждого учащегося	1
	5. Участие класса в жизни школы	За каждое участие в мероприятии	1
	6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие программы, за каждое мероприятие	1

II. Критерии оценки деятельности административно-технических работников.

Категория виды доплат	работника,	баллы
Завхоз		
обеспечение сохранности материальных ценностей		2
создание условий по пожарной безопасности		1
качественная работа технического персонала		1

Категория виды доплат	работника,	баллы
качественное проведение текущего ремонта		3
Социальный педагог		
Занятость обучающихся в кружках, секциях		60%-1 80%-2 100%-3
Профилактическая работа		1
Отсутствие учащихся, пропускающих занятия без уважительной причины		2
Отсутствие детей, состоящих на учете в КДН, ПДН		1
Заведующий библиотекой		
За сохранность библиотечного фонда		2
привлечение средств на пополнение библиотечного фонда		1

1.1. Обслуживающему персоналу устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом

№	показатели	Балл
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1
2	Высокое качество ремонтных работ	1
3	Отсутствие конфликтных ситуаций	1

«Стоимость» одного балла рассчитывается, исходя из сумм, имеющихся в фонде.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков. А также за период временной нетрудоспособности, премия не выплачивается.

6.5. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя (соответствующего органа управления образованием).

7. Порядок определения размера премии.

7.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

7.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

- Источниками информации о деятельности основных категорий работников являются: документация заместителей директора, завхоза;
- Итоговые ведомости успеваемости учащихся по предметам;
- Мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

III. Единовременные стимулирующие выплаты

3.1. Единовременное премирование работников

3.1.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- Выдвижение творческих идей в области своей деятельности

3.1.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты.

3.1.3. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

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

3.1.5. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

- Источниками информации о деятельности основных категорий работников являются: документация заместителей директора, завхоза;
- Итоговые ведомости успеваемости учащихся по предметам;

- Мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

Единовременное премирование педагогов осуществляется на основании их участия в мероприятиях различного уровня.

Виды работ	Размер вознаграждения	период
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся)	До 1000руб	единовременно
Проведение открытого урока на школу	До 300руб	единовременно
Проведение открытого урока на район	До 500 руб	единовременно
Проведение открытого урока на область	До 1000 руб.	единовременно
Наличие выпускников, получивших 90-100 баллов по предмету при сдаче ЕГЭ	До 1000 руб за каждый высокий результат	единовременно
За информатизацию учебно-воспитательного процесса	До 300 руб.	единовременно
Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс»)	До 700руб	единовременно
Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы	До 500 руб	единовременно
Проведение открытых мероприятий	До 300 руб.	единовременно
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	До 500 руб	единовременно
Хорошая организация ученического дежурства	До 250 руб.	единовременно
За дополнительные объемы работы	До 100 %	единовременно
За расширение сферы деятельности	До 100 %	единовременно
За подготовку школы к новому учебному году	До 100 %	единовременно
Юбилей образовательного учреждения, личный 50 летний юбилей и каждые последующие 5 лет, профессиональные праздники, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день.	Не более должностного оклада	единовременно

IV. Доплата педагогическим работникам на увеличение средней заработной платы.

Выплаты из дополнительного фонда стимулирующих выплат производится педагогическим работникам с учетом коэффициента интенсивности:

коэффициент	средний	высокий	повышенный
% от учебной нагрузки (должностного оклада)	15	20	25
должность	Учителя начальных классов, ИЗО, музыки, технологии,	Учителя биологии, химии, географии, истории,	Учителя математики, русского языка и

	физической культуры, МХК, ОБЖ, искусства, педагог-психолог, воспитатель ГПД, педагог дополнительного образования	обществознания, английского языка, информатика и ИКТ, социальный педагог	литературы 5-11 классов
--	--	--	-------------------------

8. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- Окончание срока действия надбавки;
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- Снижение качества работы, за которые были определены доплаты;
- Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- В случае обоснованных жалоб родителей на действие работника.

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

9.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течении календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

9.3 Материальная помощь может быть оказана в случае:

- Смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копии свидетельства о смерти и документа подтверждающего родственные отношения.
- Утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)
- Тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ т. 219, Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 № 201). – по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечении.

9.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

9.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

9.6 Оказание материальной помощи производится только основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.