

Положение принято

Протокол от _____ 20__ г № _____

Положение введено в действие приказом от

_____ 20__ № _____

Директор школы:

_____ Давлятина Н.В.

**Положение о порядке оплаты труда и установления стимулирующих выплат
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«РАДОФИННИКОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27 июня 2011 г. № 1755/1-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение устанавливает порядок и размеры установления стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ,
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные надбавки по итогам работы.

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

1.6. Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре школы.

2. Распределение фонда материального стимулирования

2.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2.2. Централизованной бухгалтерией исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда, который представляется директору школы в виде служебной записки с расчетами.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1. Установка стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной деятельности, за выслугу лет и персональные надбавки на определенный период (квартал, учебный год) производится Тарификационной комиссией,

которая назначается приказом директора школы. В состав комиссии обязательно включается председатель Совета школы - органа общественного управления. Решение Тарификационной комиссии закрепляется приказом директора.

3.2. Выплата стимулирующих выплат производится на основании ежемесячного приказа директора из расчета фактически отработанного времени.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по разработанным показателям, но в сумме, не превышающей 95% от выделенной на выплату стимулирующих выплат в фонде оплаты труда, включая суммы на персональные надбавки и компенсационные выплаты

3.4. Персональные надбавки устанавливаются:

3.4.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности.

- кандидатам наук - 1500 рублей;

- доктора наук - 3500 рублей.

3.4.2. Работникам, имеющим почетные звания:

- «Народный» - 30%;

- «Почетный учитель» - 20%;

- «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%.

При наличии нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.4.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) при условии, что работник занимает должность в учреждении, соответствующего вида экономической деятельности в размере 10%.

3.5. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников:

2.6.1. За выполнение функций классного руководителя - 1000 рублей (при условии нормативной наполняемости -14 человек, при меньшей наполняемости - пропорционально количеству учащихся);

2.6.2. За проверку письменных работ:

- учителя начальных классов за проверку тетрадей - 10%;

- за проверку письменных работ по русскому и родному языку - 20%

- за проверку письменных работ по математике- 15%;

- за проверку письменных работ по иностранному -10%.

Выплата устанавливается пропорционально количеству часов, которые ведет учитель с учетом нормативной наполняемости.

4. Показатели для установления стимулирующих выплат.

4.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	% надбавки	Должность, по которой может быть установлена	Период, на который устанавливается надбавка
За интенсивность работы, связанной с ведением отчетности, мониторингов, документации по осуществляемой административной должности, обеспечение представления работы школы при проверках; напряженность и ненормированность рабочего дня	до 80%	Заместитель директора, воспитатель	на учебный год.
За заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности в зависимости от степени сложности оснащения кабинета	до 10%	Педагогические работники	на учебный год

Руководство работой методического объединения школы	до 10%	Педагогический работник	на период руководства
Руководство работой творческой группы, объединением и т.п.	до 10%	Педагогический работник	На период руководства
Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детей, председателя профсоюза, других общественно-значимых поручений	до 5%	Педагогический работник	на период выполнения
Выполнение обязанностей ответственного за организацию питания	до 20%	Сотрудник школы	На период выполнения
Ведение экспериментальной работы, в том числе по введению ФГОС, разработку и внедрение авторских учебных программ	до 10%	Зам директора, пед. доп. образ. учитель	На период эксперимента
За организацию работы по внеурочной деятельности учащихся, в том числе по обеспечению условий реализации ФГОС	до 20%	Педагогический работник	На период проведения работы
Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	до 3%	Педагогический работник	На учебный год
За организацию деятельности по выполнению тематических программ	до 10%	Педагогический работник, руководитель программы	На период реализации программы
За организацию работы по участию в программе электронного дневника «Дневник.ру»	до 10%	Заместитель директора, учитель, классный руководитель	На период реализации программы
За ведение документооборота школы и выполнение работ по представлению презентаций, отчетной документации и т.п.	до 20%	сотрудник школы	На любой период времени не более учебного года
За сложность уборки отдельных помещений	до 10%	уборщица	на период проведения уборки
За выполнение дополнительных обязанностей, не входящий в круг основных, в том числе по обеспечению безопасности.	до 10%	гардеробщица, учитель	на учебный год
За освоение предмета, курса при начале педагогической деятельности	до 20%	Начинающий учитель, молодой специалист	
4.2. За качество выполняемых работ:			
Средний балл по ЕГЭ за предыдущий год : - по математике-не ниже 44 - по русскому языку - не ниже 59	10%	Учителя русского языка и математики, заместитель директора по УВР	на учебный год
Результаты ГИА: - по математике: не ниже - успеваемость - 94%, качество обученности - 41 % - по русскому языку: не ниже - успеваемость - 95%, качество обученности - 45 %	10%	Учителя русского языка и математики, заместитель директора по УВР	на учебный год

Результаты тестирования на 1 ступени обучения: - по математике: не ниже успеваемость - 100%, качество обученности - 64% - по русскому: не ниже успеваемость - 100%, качество - 65%	10%	Учителя начальных классов заместитель директора по УВР	на учебный год
Результаты ГИА и ЕГЭ не ниже районных или областных показателей.	10%	Учителя-предметники заместитель директора по УВР	на учебный год
За обеспечение положительной динамики результатов обучения и воспитания	до 10%	Учителя, зам директора, воспитатель	на четверть или учебный год
За обеспечение роста показателей качества образования: - по предмету или по классному коллективу, - по ступеням обучения или по школе	до 10%	учителя, Зам. директора по УВР,	на учебный год или четверть
За представление опыта работы в средствах массовой информации, на сайте школы, на собственном блоге или сайте, проведение мастер-классов или других форм презентации	До 20%	Любой сотрудник школы	На четверть
За высокий уровень организации жизнедеятельности классного коллектива, самоуправления учащихся и родителей	До 10%	Классный руководитель, воспитатель	На четверть

4.3. За стаж непрерывной работы.

Выплата устанавливается только по основной занимаемой должности:

- для основных сотрудников: за стаж непрерывной работы в отрасли образования для педагогических работников и за стаж непрерывной работы в учреждении для сотрудников обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала от должностного оклада (ставки заработной платы) в соответствии с ПКГ;

от 1 до 5 лет	4%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 и выше	13%

5. Порядок установления премиальных выплат.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу по решению Тарификационной комиссии, согласованному с Советом школы и закрепленному приказом директора школы, производятся премиальные выплаты по итогам работы за квартал и финансовый или учебный год. Кроме того, премиальные выплаты могут выплачиваться в связи с юбилеями, с уходом на пенсию, профессиональными праздниками

5.2. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производятся по мере необходимости по приказу директора, согласованному с председателем профсоюзного комитета.

5.3. При определении премиальных размеров выплат учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.4. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.

5.5. Директор школы за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя.

6. Условия проведения премиальных выплат.

6.1. 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. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии 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 числа 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 полному учебному году.

7. Показатели премирования.

7.1. Показатели премирования формируются Советом школы совместно с административным советом и профсоюзным комитетом школы в разрезе должностей работников школы.

Должность	Показатели	Количество баллов
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Отсутствие неуспевающих за период премирования.	до 5
	2. Сохранность контингента, отсутствие отчисленных без уважительных причин	до 5
	3. Обеспечение условий для введения ФГОС	до 10
	4. Организацию дистанционного обучения и ее качественный и количественный рост	до 5
	5. Организацию индивидуального обучения без замечаний родителей.	до 5
	6. Использование педагогическими работниками информационно-коммуникативных технологии: - до 30% педагогов; - до 50 % педагогов; - до 70 % педагогов; - свыше 70 % педагогов.	до 5 до 10 до 15 до 20
	7. Отсутствие травматизма детей в школе.	до 5
	8. Выполнение условий здоровьесбережения	до 5
	9. Проведение внутришкольного контроля в соответствии с планом и наличие отчетной документации	до 5
	10. Проведение методической работы по плану и ее результативность	до 10
	11. Организацию подготовки и проведения ЕГЭ и промежуточной и итоговой аттестации без замечаний и жалоб.	до 10
	12. Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заместителя по УВР	до 15

	13. Организацию мероприятий районного и областного уровня на базе школы; - школьного уровня.	до 20 до 10
	14. Своевременное представление отчетов в соответствии и с требованиями вышестоящих органов.	до 10
	15. Участие в районных мероприятиях.	до 10
	16. Использование в своей деятельности передового управленческого опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение новых программ мониторинга.	до 20
	17. Организация деятельности учкома.	до 10
	18. Высокая степень удовлетворенности работой школы со стороны родителей и учащихся.	до 10
	19. Обеспечение решения вопросов, замечаний по организации УВП, высказанными участниками образовательного процесса родителями.	до 10
	20. Другие основания, признанные необходимыми Советом школы за период премирования.	до 15

Учитель, воспитатель	1. Отсутствие неуспевающих за период премирования по предмету	до 5
Педагог дополнительного образования,		

	2. Обеспечение сохранности контингента	до 5
	3. Высокая посещаемость уроков учителя, снижение пропусков без уважительных причин.	до 5
	4. Рост качества знаний и обученности по предмету.	до 10
	5. Организация работы по предупреждению неуспеваемости	до 5
	6. Организация работы по подготовке участников районных олимпиад.	до 5
	7. Наличие победителей районных, областных и региональных олимпиад: - 1 место - 2 место - 3 место	до 15 до 10 до 5
	8. Наличие участников и победителей конкурсов по предмету: - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня - федерального уровня.	до 5 до 10 до 15 до 20
	9. Организация работы кабинета: - наличие и качество необходимой документации в кабинете; - качество оформления кабинета; - постоянные новинки в работе кабинета; - обеспечение безопасных условий в кабинете;	до 20

	7. Обеспечение здоровьесбережения в процессе обучения, в том числе благоприятного психологического микроклимата.	до 10
	8. Уровень удовлетворенности преподаванием предмета и организацией деятельности по нему со стороны родителей и учащихся: - средний - высокий	до 10 до 20
	9. Другие основания, признанные необходимыми Советом школы за период премирования.	до 15
Уборщик (служебных помещения)	1. Качественная уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств, отсутствие замечаний по 1 - 3 ступеням административно-общественного контроля.	до 10
	2. Выполнение всех требований охраны труда на рабочем месте, в том числе касающихся маркировки инвентаря, своевременных заявок на инвентарь и моющие средства.	до 10
	3. Проведение работы по мойке плафонов освещения.	до 20
	4. Обеспечение условий подготовки к зимнему периоду на закрепленном участке.	до 10
	5. Личное участие в проведении ремонтных работ	до 15
	6. Другие основания, признанные необходимыми Советом школы за период премирования.	до 15
Повар	1. За высокий уровень подготовки лабораторных работ, обслуживание оборудования	до 5
	2. Выполнение всех требований охраны труда на рабочем месте, активное участие в 1 ступени административно-общественного контроля ОТ.	До 5
	3. За личное участие в мероприятиях с учащимися и родителями, ремонтных работах и т.п.	до 15
	4. Другие основания, признанные необходимыми Советом школы за период премирования.	До 15
Помошник воспитателя	1. За обеспечение обновления библиотечного фонда через привлечение спонсорских возможностей	до 5
	2. За высокий уровень организации работы с библиотечным фондом	до 5
	3. За организацию учебно-воспитательной работы с учащимися, родителями и др. участниками на базе библиотеки	до 10
	4. Другие основания, признанные необходимыми Советом школы за период премирования.	до 15

8. Порядок определения размера премиальных выплат.

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

8.2. Размер премии не зависит от должностного оклада, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

8.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- 8.3.1. определяется объем средств фонда оплаты труда для премиальных выплат для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом централизованной бухгалтерии МО ТР ДО);
- 8.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- 8.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 8.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 8.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения и определяется *коэффициент премий*;
- 8.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 8.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий;
- 8.4. Тарификационная комиссия по согласованию с Советом школы в отдельных случаях может установить другой порядок расчета премии.

9. Порядок выплаты материальной помощи.

- 9.1. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оказание материальной помощи. 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 профсоюзного комитета.
- 9.2. Работникам, основным местом работы которых является школа, уволившимся из нее в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.
- 9.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:
- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий 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 быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ ст.219; Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), по ходатайству профсоюзного комитета с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- 9.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлась школа, 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 председателю профсоюзного комитета.
- 9.5. По представлению профкома образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.
- 9.6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании личного заявления работника.