

протокол № 1 от 09.01.2020

Положение
Об оплате и стимулировании труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Радофинниковская основная общеобразовательная школа»
(МКОУ «Радофинниковская ООШ»)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Радофинниковская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27 июня 2011 № 1755/1-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее - Инструкции № 1755-па) с учетом изменений и дополнений, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, достижении показателей эффективности деятельности;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.
- обеспечивает зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

1.3 Положение устанавливает порядок и размеры установления:

Компенсационных выплат

- работникам учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда
- работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы работников
- за качество выполняемых работ педагогических работников
- за стаж непрерывной работы
- премиальных выплат по итогам работы
- персональных надбавок:

за почетное звание

за квалификационную категорию

Материальной помощи

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) .

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Учреждением с работником.

1.6 Размер заработной платы работникам Учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для Учреждения с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности Учреждения.

1.7. 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.

1.8. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре Учреждения.

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 Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по Учреждению.

3. Должностные оклады.

3.1. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора Учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов основного персонала Учреждения. При изменении должностных окладов основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.3. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательной организации.

3.4. При наличии оснований, приказом учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу директора.

3.5. Должностной оклад работников Учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой нормативным актом органов местного самоуправления на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

4. Порядок проведения тарификации педагогических работников

4.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя Учреждения создается постоянно действующая комиссия по оплате и стимулированию труда (тарификационная комиссия), в состав которой в обязательном порядке включаются представитель профсоюзной организации и Управляющего Совета школы.

В состав тарификационной комиссии по оплате и стимулированию труда могут быть включены работники Учреждения, привлекаемые директором школы к работе по тарификации, главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, и др. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме.

4.2. Тарификационный список педагогических работников Учреждения составляется ежегодно на 1 сентября и на 1 января.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

4.3. При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

4.4. Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

4.6. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

4.9. Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

4.10. Учителям Учреждения, 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 за 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 их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.11. Педагогические работники Учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.12. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в Учреждения устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных перечнем согласно приложению 8 Инструкции № 1755-па.

5. Особенности исчисления заработной платы учителей

5.1. Месячная заработная плата учителей Учреждения устанавливается при тарификации и 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 за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

– учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

– учителей, для которых 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.

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

5.3. Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами образовательной организации на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул 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 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 (образовательного процесса) по указанным причинам.

6. Размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда устанавливаются:

6.1.1. За преподавание часов **индивидуального обучения на дому** детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения - 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ пропорционально учебной нагрузке. Компенсационные выплаты за индивидуальное обучение устанавливаются педагогическим работникам, включая руководителя Учреждения и его заместителей.

Компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда, устанавливаются приказом по образовательной организации в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

6.2. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

6.2.1. Педагогическим работникам, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы, за выполнение функций **классного руководителя назначается выплата** в размере **5000** рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся не ниже нормативной - для классов в общеобразовательных школ, расположенных в сельской местности - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе Учреждения.

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в 2 классах.

6.2.2. Педагогическим работникам, работающим в должности учителя Учреждения **за проверку письменных работ** в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПГК в размере:

- в начальных классах – на всю педагогическую нагрузку (с1-4 класс -2 класса- комплекта)– 10%;
- за проверку письменных работ по русскому и родному языку - 20%
- за проверку письменных работ по математике- 15%;
- за проверку письменных работ по иностранному языку -10%.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по указанным предметам, и рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, компенсационные выплаты за проверку письменных работ не производится.

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

6.2.4. Работа в **ночное время** оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада 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.

6.2.5. 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 производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

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

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников

7. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на учебный год Комиссией по оплате и стимулированию труда. Решение Комиссии по оплате труда и распределению стимулирующих выплат закрепляется приказом Учреждения, согласовываются с ПК, в процентах от должностного оклада по следующим видам деятельности в следующих размерах:

за информатизацию - 20%,

за ведение документации по работе с детьми – 30%

за работу с архивом –10%

за сложность и напряженность работы -10%

за интенсивность работы –20%

высокое качество и результативность работы –30%

энергосбережение –7 %

за обеспечение санитарно-гигиенических правил и норм 15%

за работу с поставщиками услуг и подрядчиками –20 %

за организацию обеспечения требований пожарной и электробезопасности -15%

техника безопасности - 6%

работа с родителями- 4%

оформление классной комнаты -3%

руководство школьным методическим объединением – 2 %

организация питания – 5%

ведение учебно-опытной работы на пришкольном участке – 12 %

организация работы школьного сайта - 5%

Дневник. ру – 3 %

выполнение работ с вредными условиями труда – 4 %

ремонт и техническое обслуживание оборудования -5%

водосбережение-8 %

исполнительская дисциплина-1%

8. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам.

8.1. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с показателями качества выполняемых работ (Приложение 1) по итогам работы за месяц, полугодие или учебный год по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закреплённому приказом Учреждения.

При определении стимулирующих 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.

Все педагогические работники Учреждения, включая работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), имеют право на получение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

8.2. Установление стимулирующих выплат за интенсивность работы педагогических работников рассчитывается ежемесячно в **баллах**, по разработанным показателям.

8.3 Установление стимулирующих выплат за эффективность работы учителя предметника и классного руководителя проводится ежемесячно в баллах. Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда работников МКОУ «Радофинниковская ООШ» рассматривает самоанализы всех педагогов (кроме руководителя и заместителей руководителя) и предлагает распределение средств, которое проходит согласование с комиссией по доплатам. Ежемесячно проходит заседание комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда работников МКОУ «Радофинниковская ООШ», на котором утверждается распределение доплат

Стимулирующие выплаты за эффективность работы учителя предметника и классного руководителя могут быть сняты сроком на 1 месяц за невыполнение значимых для Учреждения видов работ:

- не соблюдение сроков отчетной документации,
- наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся,
- нарушение правил техники безопасности и правил охраны жизни и здоровья обучающихся во время учебного процесса

Высвободившиеся средства перераспределяются между остальными педагогическими работниками в пределах данной части фонда.

8.4. Установление стимулирующих выплат по укреплению имиджа Учреждения рассчитывается за каждый прошедший месяц за особые достижения педагогических работников. Представление к награждению подается заместителем руководителя по итогам работы за месяц.

8.5 Установление стимулирующих выплат учителям в связи с **реализацией комплекса мер по модернизации** общего образования Ленинградской области рассчитывается за каждый прошедший месяц Комиссией по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам, в баллах и закрепляется приказом Учреждения

- Систематическое использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных технологий (использование компьютера, мультимедийного проектора, сети Интернет и прочее.) в процессе обучения и внеклассной работе по предмету- **12 баллов**

8.6 Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему) или на условиях совмещения, также имеют право на выплаты стимулирующего характера в связи с реализацией комплекса мер по модернизации общего образования Ленинградской области.

9. Размеры и порядок установления выплат за стаж непрерывной работы.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж работы члена трудового коллектива оказывает влияние на результат работы, стажевые показатели учитываются при определении стимулирующих выплат.

9.1 Порядок **определения стажа непрерывной работы в отрасли** для педагогических работников:

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж непрерывной работы в отрасли, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж непрерывной работы в отрасли засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность.

Перерывом в стаже непрерывной работы в отрасли считать более 60 календарных дней с момента увольнения и приема на работу в учреждения образования.

Пенсионерам, отработавшим в отрасли до выхода на пенсию не менее 15 лет время с момента увольнения и приема на работу, не считать перерывом в стаже непрерывной работы в отрасли независимо от перерыва в работе.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему) или на условиях совмещения также имеют право на выплаты стимулирующего характера за педагогический стаж непрерывной работы по всем занимаемым должностям порядке, установленном настоящим положением.

9.2. Порядок определения стажа непрерывной работы в Учреждении для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

В стаж работы для определения размера выплат стимулирующего характера засчитываются периоды работы в соответствии с записями в трудовой книжке или распорядительными документами (приказами) только в данном образовательном учреждении.

Работники образовательной организации, относящиеся к категориям учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на выплаты стимулирующего характера за стаж работы в учреждении по **всем занимаемым должностям**.

9.3. Размер стимулирующих выплат для педагогических работников за стаж непрерывной работы в отрасли в зависимости от педагогической нагрузки

от 2 лет и выше –3%;

для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается за стаж непрерывной работы в Учреждении в соответствии со следующими стажевыми показателями

от 2 лет выше –3%;

10. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

В целях поощрения работников за эффективность деятельности по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом образовательной организации, производятся стимулирующие выплаты, имеющие премиальный характер (премиальные выплаты) по итогам работы за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ. Кроме того, премиальные выплаты могут выплачиваться в связи с юбилеями, с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производятся по мере необходимости по приказу образовательной организации.

В число премируемых входят все работники образовательной организации, включая совместителей.

Денежное поощрение и премия за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются в соответствии с действующим законодательством при расчете средней заработной платы (для оплаты ежегодного отпуска, назначении пенсии, выплаты по временной нетрудоспособности).

Премияльные выплаты устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, в рублях или в **баллах**. Показатели премирования (**Приложение 2**)

Руководитель образовательной организации за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа Учредителя.

11. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам.

11.1. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) за **почетное звание** по основной должности устанавливаются персональные надбавки в размерах:

- «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%.

Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие отраслевых (ведомственных) званий в размере 10 процентов.

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

11.2. Педагогическим работникам устанавливается персональная надбавка за **квалификационную категорию** со дня даты принятия решения аттестационной комиссии в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПГК, пропорционально учебной нагрузке по тарификационному списку работников на текущий учебный год по должности, по которой педагогический работник прошел аттестацию.

– имеющим высшую квалификационную категорию - 30%;

– имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на персональную надбавку за квалификационную категорию в порядке, установленном настоящим положением.

12. Порядок установления выплаты 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 по представлению непосредственного руководителя образовательной организации.

Работникам, основным местом работы которых является Учреждение, уволившимся из Учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201) - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

В случае смерти работника, основным местом работы которого являлась образовательная организация, 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 заместителю руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

По представлению заместителя руководителя, профсоюзного комитета работников Учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

Оказание материальной помощи производится только на основании приказа Учреждения по личному заявлению работника.

Выплаты материальной помощи устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели для установления стимулирующих выплат.

Наименование показателя	Количество баллов
За интенсивность работы, связанной с ведением отчетности, мониторингов, документации по осуществляемой административной должности, обеспечение представления работы школы при проверках; напряженность и ненормированность рабочего дня	30
За заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности в зависимости от степени сложности оснащённости кабинета	15
Руководство работой методического объединения школы	3
Руководство работой творческой группы, объединением и т.п.	2
Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детей, председателя профсоюза, других общественно-значимых поручений	4
Выполнение обязанностей ответственного за организацию питания	18
Ведение экспериментальной работы, в том числе по введению ФГОС, разработку и внедрение авторских учебных программ	20
За организацию работы по внеурочной деятельности учащихся, в том числе по обеспечению условий реализации ФГОС	5
Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	1
За организацию деятельности по выполнению тематических программ	9
За организацию работы по участию в программе электронного дневника «Дневник.ру»	12
За ведение документооборота школы и выполнение работ по представлению презентаций, отчетной документации и т.п.	11
За выполнение дополнительных обязанностей, не входящий в круг основных, в том числе по обеспечению безопасности.	13
Результаты ГИА и ЕГЭ не ниже районных или областных показателей	7
За обеспечение положительной динамики результатов обучения и воспитания	16
За обеспечение роста показателей качества образования:	
- по предмету или по классному коллективу,	2
- по ступеням обучения или по школе	3
За представление опыта работы в средствах массовой информации, на сайте школы, на собственном блоге или сайте, проведение мастер-классов или других форм презентации	19
За высокий уровень организации жизнедеятельности классного коллектива, самоуправления учащихся и родителей	18

качество организации процесса обучения по предмету и его результативность - качество организации внеурочной деятельности по предмету и ее результативность - качество методической работы учителя и ее результативность	18 15 4
качество инновационно - экспериментальной деятельности учителя и ее результативность	6 5,5
качество ведения школьной документации и исполнительская дисциплина учителя - качество работы учителя над созданием условий для проведения образовательного процесса	6,5 0,5
внешняя оценка качества работы учителя	
использование современных информационно - коммуникационных технологий в образовательном процессе (модернизация образования)	12
участие в профессиональных конкурсах, муниципальных соревнованиях и олимпиадах проведение открытых уроков, проектная деятельность -	9
проведение внеклассных мероприятий, выставок детского творчества, спортивных соревнований, организация и проведение конкурса «ЗОЖ» , проведение родительских собраний, выступление на педагогическом совете , проведение мероприятий с участие родителей, организация и проведение экскурсий	14
работа с классами, объединенными в классы-комплекты проведение диагностических работ	15
организация групповой и индивидуальной работы с обучающимися во внеурочное время, работа с детьми группы риска -	10
интенсивность (работа с оборудованием в кабинете ,спортивном зале)	15
организация праздников	30
доступность образования и социализация лиц с ограниченными возможностями	10

в должности «воспитатель дошкольной группы»:

позитивные результаты деятельности воспитатель дошкольной группы - 10 б

качество работы педагога воспитатель дошкольной группы над созданием условий для проведения образовательного процесса - 15 б

качество ведения документации -4 балла

исполнительская дисциплина воспитатель дошкольной группы –3 б

внешняя оценка качества работы воспитатель дошкольной группы - 5б

участие в профессиональных конкурсах –8 б

проведение внеклассных мероприятий- 6 б

выставок детского творчества -5 б

спортивных соревнований - 7б

эффективность здоровьесберегающей деятельности– 2 б

использование ИКТ-1 б

организация праздников 18 б

при выполнении обязанностей классного руководителя:

позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя - 10 б

напряженность и эффективность работы классного руководителя в формируемых классных коллективах, выпускных классах, а также с контингентом обучающихся класса из числа социально неблагополучных семей - 20 б

признание высоких профессиональных достижений классного руководителя, активное участие классного руководителя в организации и проведении классом внеклассных мероприятий - 15 б
 эффективность здоровьесберегающей деятельности классного руководителя – 2 б
 использование ИКТ-1 б
 организация праздников 18 б

Приложение 2

Показатели премирования.

Показатели премирования формируются Советом школы совместно с административным советом в разрезе должностей работников школы.

Должность	Показатели	Количество
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Отсутствие неуспевающих за период премирования.	10
	2. Сохранность контингента, отсутствие отчисленных без уважительных причин.	2
	3. Обеспечение условий для введения ФГОС.	7
	4. Организацию дистанционного обучения и ее качественный и количественный рост.	3
	5. Организацию индивидуального обучения без замечаний родителей.	4
	6. Использование педагогическими работниками информационно-коммуникативных технологии:	
	- до 30% педагогов;	5
	- до 50 % педагогов;	10
	- до 70 % педагогов;	15
	- свыше 70 % педагогов.	20
	7. Отсутствие травматизма детей в школе.	10
	8. Выполнение условий здоровьесбережения.	8
	9. Проведение внутришкольного контроля в соответствии с планом и наличие отчетной документации.	10
	10. Проведение методической работы по плану и ее результативность.	10
	11. Организацию подготовки и проведения ЕГЭ и промежуточной и итоговой аттестации без замечаний и жалоб.	10
	12. Отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заместителя по УВР.	15
13. Организацию мероприятий районного и областного уровня на базе школы;	20	
- школьного уровня.	10	
14. Своевременное представление отчетов в соответствии и с требованиями вышестоящих органов	10	
15. Участие в районных мероприятиях.	7	
16. Использование в своей деятельности передового управленческого опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение новых программ	20	

	мониторинга.	
	17. Организация деятельности учкома.	12
	18. Высокая степень удовлетворенности работой школы со стороны родителей и учащихся.	9
	19. Обеспечение решения вопросов, замечаний по организации УВП, высказанными участниками образовательного процесса родителями.	10
Учитель, воспитатель	1. Отсутствие неуспевающих за период премирования по предмету.	10
	2. Обеспечение сохранности контингента.	5
	3. Высокая посещаемость уроков учителя, снижение пропусков без уважительных причин.	10
	4. Рост качества знаний и обученности по предмету.	6
	5. Организация работы по предупреждению неуспеваемости.	7
	6. Организация работы по подготовке участников районных олимпиад.	5
	7. Наличие победителей районных, областных и региональных олимпиад: - 1 место - 2 место - 3 место	3 8 12
	8. Наличие участников и победителей конкурсов по предмету: - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня - федерального уровня.	5 7 12 18
	9. Организация работы кабинета: - наличие и качество необходимой документации в кабинете; - качество оформления кабинета; - постоянные новинки в работе кабинета; - обеспечение безопасных условий в кабинете; - обеспечение занятости кабинета; - участие в конкурсах кабинетов школьного и районного уровня - организация ремонта и других видов работ через привлечение спонсорской помощи.	13
	10. Проведение предметных недель, школьных олимпиад, общешкольных мероприятий.	11
	11. Участие в методической работе: - проведение открытых уроков (занятий) школьного или районного уровня; - представление опыта в форме выступлений по методической работе на заседании МО, РМО, - издание печатных работ, размещение на сайте школы.	4 6 9 11
	12. Организация дистанционного обучения.	7
	13. Разработка элективных курсов, прошедших экспертизу.	12
	14. Расширение использования в своей деятельности информационно-коммуникативных технологий.	13
	15. Участие в экспериментальной работе.	15

	16. Обеспечение здоровьесбережения в процессе обучения, в том числе благоприятного психологического микроклимата.	3
	17. Уровень удовлетворенности преподаванием предмета и организацией деятельности по нему со стороны родителей и учащихся: - средний; - высокий.	10 20
	18. Участие в реализации тематических и экспериментальных программ.	25
Уборщик (служебных помещений), Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Повар, Помощник повара	1. Качественная уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств, отсутствие замечаний по 1 - 3 ступеням административно- общественного контроля.	14
	2. Выполнение всех требований охраны труда на рабочем месте, в том числе касающихся маркировки инвентаря, своевременных заявок на инвентарь и моющие средства.	12
	3. Проведение работы по мойке плафонов освещения.	8
	4. Обеспечение условий подготовки к зимнему периоду на закрепленном участке.	5
	5. Личное участие в проведении ремонтных работ.	15
	6. Обслуживание уличной системы канализации	7
	7. Экономия водопотребления.	4
	8. Обеспечение санитарно-гигиенических норм и правил	15
	9. Выполнение условий здоровьесбережения.	8
Лаборант	1. За высокий уровень подготовки лабораторных работ, обслуживание оборудования.	20
	2. Выполнение всех требований охраны труда на рабочем месте, активное участие в 1 ступени административно-общественного контроля ОТ.	20
	3. За личное участие в мероприятиях с учащимися и родителями, ремонтных работах и т.п.	20
	4. Размещение информации на сайте школы.	20
	5. Выполнение условий здоровьесбережения.	8
	6. Организацию мероприятий районного и областного уровня на базе школы; - школьного уровня.	20 15