

СОГЛАСОВАНО :
Педагогическим советом школы

Протокол №2 от 24.10.2019 г
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 2 от 16.12.2019г.



Положение
об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного
учреждения «Сычёвская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Сычёвская средняя общеобразовательная школа» (далее – ОО), определяет порядок и условия оплаты труда работников, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области», и включает в себя:

Установленные оклады (должностных оклады) работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к окладам;

Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат;

Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя организации, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

Коэффициенты выравнивания по организации, определяющие изменение объема средств направляемых на оплату труда (Приложение №2);

Положение устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

Применение показателей и критериев эффективности работы ОО, осуществляется с учетом следующих принципов:

-Объективность-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

-Предсказуемость-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

-Адекватность– вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, ее опыту и уровню квалификации;

-Своевременность-вознаграждение должно следовать за достижением результата;

-Прозрачность-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

-Демократичность-применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников ОО.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники организаций должны быть извещены не позднее, чем за два месяца в соответствии с ТК РФ.

Заработная плата работника состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работников ОО (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

Заработная плата работников на полную ставку, не может быть ниже установленного Правительством Амурской области минимального уровня оплаты труда на данный период.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работников (за исключением руководителей ОО) предельными размерами не ограничивается, при наличии полного финансирования всех расходов и привлечении средств полученных от оказания платных услуг ОО.

Фонд оплаты труда работников ОО формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и районного бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда (Приложение № 3).

Размеры и сроки индексации заработной платы работников ОО определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда в ОО устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Условия оплаты труда работников организаций устанавливаются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в ОО района;

Перечня видов выплат стимулирующего характера в ОО района.

2.3. Размеры окладов работников ОО, устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение № 4).

2.4. К размеру оклада по соответствующей ПКГ на определенный период времени в течении соответствующего календарного года могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

2.4.1.Повышающий коэффициент за сложность предмета, определяется по трем группам сложности предмета:

-1 группа сложности (русский язык, литература, математика, иностранный язык, 1класс начальной школы, класс комплект начальной школы) 1,15;

-2 группа сложности (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4классы начальной школы, домашнее обучение) 1,1;

-3 группа сложности (право, экономика, технология, основы духовно-нравственной культуры России) 1,05;

- 4 группа сложности: (физическая культура, ИЗО, музыка, МХК, ОБЖ, черчение, ОРКСЭ, астрономия, элективные курсы, факультативы) 1.

2.4.2.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в ОО и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.4.3. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки (Приложение№ 5).

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

2.4.4. Коэффициент наполняемости классов устанавливается в ОО путем расчета среднего:

От 1 до 5- 1;

От 6 до 10 – 1,1;

От 11 до 15 – 1,15;

Расчет среднего объема коэффициента по наполняемости осуществляется путем сложения всех полученных в расчете коэффициентов по каждому классу в соответствии с количеством обучающихся в классах и делением на количество классов и получением среднего.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу или в абсолютных размерах и включают в себя следующие выплаты:

2.6.1. За неблагоприятные условия труда:

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размера повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством РФ.

На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководителям учреждений рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – от 4 до 12 процентов оклада, на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов (за время фактической занятости в указанных условиях). Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации их мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

2.6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (ставки) за час работы работника;

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области):

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях;

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размерах 30 процентов с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

2.6.4. Иные виды работ не входящие в должностные обязанности работника и имеющие постоянный (в пределах 1 учебного года) период

именуются Компенсационными доплатами и имеют следующую направленность:

-Доплата компенсационного характера за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения для педагогических работников (проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, за руководство методическим объединением, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников) ,производится в соответствии с приложениями к положениям об оплате труда ОО о компенсационных выплатах, разработанных общеобразовательной организацией. (Приложение 1).

2.7.Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права.

2.8. Решение о введении соответствующих выплат принимается ОО с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента, процентных надбавок и проверки тетрадей), применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

2.10.При введении новых систем оплаты труда в ОО размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.11. В целях поощрения работников за выполненную работу в ОО, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за качество выполняемых работ;

Выплаты за выслугу лет;

Выплаты по итогам работы;

Выплаты за классное руководство;

Выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории.

Выплаты по показателям деятельности педагогических работников в соответствии с набранными баллами.

Система стимулирующих выплат работников ОО включает в себя поощрительные выплаты разового, постоянного и единовременного характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом ОО с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОО, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ОО на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

На выплаты постоянного и единовременного характера направляется до 25% стимулирующего фонда.

-К стимулирующим выплатам постоянного характера в обязательном порядке относятся:

-Выплаты за выслугу лет;

-Выплаты за классное руководство;

- Выплата за квалификационную категорию;

-К единовременным выплатам относятся (Приложение № 12):

-Выплаты к праздничным и юбилейным датам (в соответствии с Положениями об оплате труда ОО и наличием данных направлений для выплат в коллективном договоре ОО);

-Прочие выплаты единовременного характера.

2.12. С целью поощрения работников за результаты работы устанавливаются выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.13. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам ОО.

2.14. Выплаты из стимулирующего фонда осуществляются по результатам деятельности работников, в пределах средств, направленных на данную часть оплаты труда работников, в соответствии с решением Комиссии по стимулирующим выплатам и Управляющего Совета.

2.15. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.16. Стимулирующие выплаты за качество, выполняемые

руководителями и заместителями руководителей ОО, устанавливаются в соответствии с направлениями для разработки показателей эффективности деятельности руководителей ОО, в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций Свободненского района, утверждённым приказом отдела по управлению образованием администрации Свободненского района от 11.04.2014 № 114.

2.17. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ОО, устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников ОО в соответствии с Приложением № 11 Положения и составляют не более 25 % от фонда стимулирования ОО.

2.18. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам ОО, согласно приложения № 9 к Положению. Размеры этой выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу, либо в фиксированной величине.

2.19. Стимулирующая выплата педагогическим работникам за выполнение функций классных руководителей устанавливается ОО в соответствии с методикой расчета изложенной в Приложении № 10 к Положению.

2.20. На стимулирующие выплаты, за наличие квалификационной категории у педагогических работников, ОО направляется не более 53% фонда стимулирования педагогических работников ОО;

Размер выплаты педагогическим работникам имеющим первую квалификационную категорию, должен быть ниже размера выплаты работникам имеющим высшую квалификационную категорию, не менее чем на 25%. (Первая квалификационная категория- 3400 рублей, высшая квалификационная категория- 4300 рублей).

При осуществлении педагогическими работниками прохождения процедуры повышения квалификации, базовые размеры выплат за первую и высшую категорию регулируются ежеквартально, для недопущения перерасходования средств стимулирующего фонда направленного на данные цели.

2.21. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом ОО с обязательным указанием причины.

2.22. Экономия средств стимулирующего фонда и в целом фонда оплаты труда ОО, образовавшаяся в конце года, может быть направлена на оплату материальных затрат, при достижении показателей средней заработной платы установленных Указами Президента РФ.

III. Условия оплаты труда руководителя ОО, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя ОО, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им ОО.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (Приложение № 7).

Размер кратности к средней заработной плате работников основного персонала для определения должностного оклада руководителя ОО, с обоснованием каждого показателя, устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей:

1-я группа - до 2,0;

2-я группа - до 1,8;

3-я группа - до 1,6;

4-я группа - до 1,4.

ОО относятся к I-й, II-й, III-й или IV-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных ниже показателей деятельности:

№ П/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
1	Общеобразовательные организации.	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Отнесение к группе по оплате труда руководителей ОО осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности ОО (Приложение №6).

Группа по оплате труда определяется не чаще 1 раз в год на 1 июня, на основании ходатайства ОО к ГРБС.

3.2. Размеры окладов заместителей руководителей ОО устанавливаются на 20% ниже оклада руководителя.

3.3. С учетом условий труда, руководителю ОО, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой II настоящего Примерного положения.

3.4. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю и заместителям руководителей ОО определены

Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей и заместителей руководителей ОО Свободненского района, утверждённым приказом отдела по управлению образованием администрации Свободненского района от 11.04.2014 № 114.

3.5. Стимулирующая выплата руководителям ОО за педагогическую деятельность не устанавливается.

IV. Другие вопросы оплаты труда.

Структура заработной платы педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников ОО состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость включает в себя оплату труда педагогических работников ОО, осуществляющих педагогическую деятельность устанавливаемую исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов, преподавательской нагрузки за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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 образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями и включает в себя:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, конкурсам, смотрам.

4.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю ОО с учетом мнения выборного профсоюзного органа (иному представительному органу), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный при заключении трудового договора не может быть уменьшен в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

4.3. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в отпуске.

4.4. Учителям ОО 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 не возможно догрузить другой педагогической работой.

Порядок исчисления заработной платы учителям

4.5. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деление полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей – за работу, в другой ОО, осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых данная ОО является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому.

4.6. Должностной оклад педагога, осуществляющего обучение на дому, устанавливается в размере 50% от оклада, установленного в соответствии с его квалификационной категорией с применением повышающих коэффициентов выравнивания и сложности по предмету.

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

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

4.9. За время работы в период осенних зимних весенних и летних каникул обучающихся, а так же в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям оплата труда производится из расчета заработной платы установленной при тарификации.

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.10. Почасовая оплата труда учителей ОО применяется при оплате:

4.10.1. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другими причинами учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

4.10.2. При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ОО.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Порядок выплаты материальной помощи и иных выплат, не связанных с исполнением работником трудовых обязанностей

4.12. Материальная помощь руководителям ОО, заместителям руководителя, а также работникам ОО выплачивается в порядке и размерах, определенных коллективными договорами ОО, в пределах средств экономии фонда оплаты труда.

4.13. Работникам ОО могут производиться иные выплаты, предусмотренные локальными актами и коллективными договором.

V. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам ОО

5.1. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в которую входят представители администрации, председатель профсоюзной организации, органов самоуправления (Совет школы и др.) (1 чел.), методических советов, объединений педагогов учреждения (не более 3 чел.) в соответствии с Положением о данной Комиссии.

5.2. Педагогическим работникам школы из стимулирующего ФОТ устанавливаются следующие выплаты:

- по результатам труда за отчетный период (четверть); единовременные выплаты (разовые) за качественные показатели труда, непосредственно связанные с педагогической деятельностью;
- единовременные выплаты (разовые) в связи с профессиональным праздником- Днем Учителя, календарными датами- 8 Марта, 23 февраля. Новый год, юбилейными днями рождения- 50 лет и через каждые 5 лет.
- постоянные стимулирующие выплаты: за классное руководство, выслуга лет, квалификационную категорию.
- оказание материальной помощи при наличии свободных средств ФОТ.

5.3. Управляющим советом школы в соответствии с Положением об управляющем совете утверждается решение комиссии по распределению стимулирующих доплат педагогическим работникам, размеры стимулирующих выплат единовременного, разового и постоянного характера а также стоимость 1 балла по показателям работы педагогических работников.

VII. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам ОО может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.
- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).
- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ОО материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ОО и решением коллектива в соответствии с Коллективным договором.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи директору МОУ Сычёвская СОШ определяется учредителем.

VIII. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями.

Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

IX. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание ОО разрабатывается и утверждается приказом руководителя ОО на 1 января каждого года, в соответствии с перечнем должностей (Приложение № 8).

5.2. Штатное расписание ОО включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной ОО.

5.3. В штатных расписаниях ОО предусматриваются должности учителей, педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

5.4. Руководители ОО:

Проверяют документы об образовании, наличии квалификационных категорий и стаже педагогической работы (работы по специальности, в

определенной должности), не позднее 1 месяца до наступления изменений, извещая Отдел по управлению образованием администрации Свободненского района о предстоящих изменениях;

Ежегодно по состоянию на 1 сентября совместно с работниками планово-экономической группы Отдела по управлению образованием администрации Свободненского района, в строгом соответствии с установленными графиками приема документов, составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ОО.

Приложение №1
к положению об оплате труда
работников МОУ Сычёвская СОШ

Компенсационные выплаты работникам ОО устанавливаются:

Для педагогических работников предусмотренных в тарификационных списках:

- За выполнение функций классного руководителя - в размере менее 10 уч-ся – 300 руб, от 10 до 13 учащихся – 400 руб, свыше 13 – 500 руб.
- За проверку письменных работ:
 - а) русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы-8%
 - б) физика, история, химия, биология, география, информатика, 2-4 классы начальной школы - 6%;
- За заведование учебными кабинетами – до 350 руб., учебными мастерскими –до 500 руб, учебно - опытным участком – до 2000 руб; тепличным хозяйством –до 2000 рублей;
- За заведование спортивным залом, кабинетом школьной библиотеки, кабинетом информатики, кабинетом биологии – до 500 рублей;
- За неблагоприятные условия при организации работы в компьютерном классе- до 600 рублей;
- За спортивные секции, драматический кружок, вокальный кружок, кружки по предметам- за 1 час до 500 рублей;
- За проведение работ по утвержденным дополнительным образовательным программам – до 300 руб. час (8 вид).
- За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (по утвержденному плану и графику) –до 3000 руб.;
- За профильную туристско-экскурсионную внеурочную работу – до 1000 руб.;
- За обслуживание школьного сайта–до 1500 руб.;
- За работу с лабораторным оборудованием учителям химии и физики – до 600;
- За руководство методической работой руководителям МО - до 1000 рублей;
- За работу с библиотечным фондом школы–до 1000 руб.
- За делопроизводство –до 5000 руб.
- За сопровождение обучающихся при подвозе – от 300-до 5000 рублей.

**Для работников обслуживающего и прочего персонала ОО
предусмотренных штатными расписаниями:**

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Доплата рабочему за работу с электрооборудованием -12% от оклада;
- Доплата уборщикам служебных помещений, рабочему кухни за вредность 12% от оклада;
- Доплата повару за вредность -12%от оклада;
- Доплата повару за шеф повара (при наличии только 1 работника) -20% от оклада;
- Доплата гардеробщику за обеспечение пропускного режима-12% от оклада;
- Сторожа, за праздничные и ночные в соответствии с законодательством РФ.

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МОУ Сычёвской СОШ

Коэффициент выравнивания средств на оплату труда на 01.09.2019 г.

№ п\п	Наименование Общеобразовательной Организации	Коэфф-нт выравнивания на
		01.09.2019
1	МОУ Сычевская СОШ	1,6

Коэффициент выравнивания устанавливается в ОО для недопущения снижения заработной платы работников, после перехода с подушевого финансирования (пед.услуги) на НСОТ (Новые системы оплаты труда).

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников МОУ Сычёвской СОШ

Методика формирования фонда оплаты труда ОО

Методика включает механизмы формирования фонда оплаты труда ОО, распределение фонда оплаты труда ОО, формирование централизованного фонда стимулирования руководителей ОО, описание базовой части фонда оплаты труда, распределения стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда ОО.

1. Формирование фонда оплаты труда ОО

Фонд оплаты труда работников ОО формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного и областного бюджетов.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда устанавливает размеры окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат.

Базовые размеры окладов работников ОО устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, согласно Приложению №1 Положения об оплате труда работников государственных областных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (в редакции приказа Минобрнауки Амурской области от 29.07.2010 №1213).

Формирование фонда оплаты труда производится с учетом коэффициентов выравнивания по ОО, определяющих изменения объема средств, направляемых на оплату труда.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей ОО и их заместителей

2.1. Отдел по управлению образованием администрации Свободненского района, централизует от 2% до 5% ФОТ работников ОО для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей ОО и их заместителей по следующей формуле:

ФОТ цст = ФОТ_{оох} (2-5) %, где

ФОТ цст - централизованный фонд стимулирования руководителей ОО и их заместителей;

ФОТ оо - фонд оплаты труда ОО, с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в южных районах Дальнего востока.

2.2.ФОТ цст распределяется следующим образом:

- до 40 % направляется на выплаты постоянного характера.
- до 60%ФОТцст направляется для осуществления стимулирующих выплат по результатам работы руководителей и заместителей руководителей ОО.

3.Распределение фонда оплаты труда

3.1. 98-95% ФОТ направляется ОО.

3.2. Фонд оплаты труда ОО распределяется следующим образом: от **50% до 80%** -базовая часть (ФОТ б)-от **30% до 50%**- стимулирующая часть, -от **5%до20%**-компенсационная часть (ФОТ комп).

ФОТ оо =ФОТб+ФОТст+ФОТ комп, где:

ФОТ оо -фонд оплаты труда ОО

ФОТ б- базовая часть ФОТ

ФОТ ст- стимулирующая часть ФОТ

ФОТ комп- компенсационная часть ФОТ

3.3.Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ б), распределяется по следующей формуле:

ФОТ б =ФОТ ауп + ФОТп+ ФОТ ппр+ ФОТувп +ФОТ моп где:

ФОТ ауп фонд оплаты труда административно- управленческого персонала;

ФОТ п фонд оплаты труда педагогический работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТ ппр фонд оплаты труда прочих педагогических работников;

ФОТ увп фонд оплаты труда учебно вспомогательного персонала;

ФОТ моп фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала

3.4.Базовая часть фонда оплаты труда включает:

-от 60% до 70% базовой части фонда оплаты (ФОТ б) составляет фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (ФОТ п) и прочих педагогических работников;

-от 40% до 30% базовой части фонда оплаты (ФОТ б) составляет фонд оплаты административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

4.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОО

Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится:

ФОТ ст = ФОТ ст. пост+ ФОТ ст раз, где:

ФОТ ст -стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ ст пост- стимулирующие выплаты постоянного характера-10-40%

ФОТ ст.раз- стимулирующие выплаты разового характера-60-90%

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МОУ Сычёвской СОШ

Размеры окладов работников ОО

Наименование должностей	Размер должностного оклада (ставки) руб.
<i>1. Педагогические работники</i>	
Учитель: -Без квалификационной категории -1 квалификационная категория -высшая квалификационная категория	5531,24 6486,55 6957,28
Социальный педагог	14300,00
Педагог-Психолог	14300,00
Логопед	14300,00
<i>2. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал</i>	
Заведующий хозяйством	15254,00
Техник	11765,00
Повар	10319,00
Сторож	9804,20
Уборщик служебных помещений Гардеробщик Рабочий кухни Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10504,50

Библиотекарь	11765,00
--------------	----------

3.Административно-управленческий персонал

Директор	На 01.09.2019-14954,42
Заместитель директора по УВР	80% от оклада директора
Заместитель директора по ВР	80% от оклада директора

Приложение № 5
к Положению об оплате
трудоустройства работников МОУ Сычёвской
СОШ

**Повышающий коэффициент за ученую степень,
Почетные звания Российской Федерации, награды и знаки
Отличия в сфере образования и науки**

Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»	0,3
Почетные звания «Заслуженный учитель» «Заслуженный работник народного образования»	0,3
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	0,2

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МОУ Сычёвской СОШ

Порядок отнесения ОО к группам по оплате труда руководящих работников

1. Группа по оплате труда руководителей ОО, определяется не чаще одного раза в год комиссией, формируемой отделом образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы ОО.

Группа по оплате труда для вновь открываемых ОО устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом по управлению образованием.

4. За особые заслуги в области образования, может быть установлен (без изменения учреждению группы по оплате труда), в порядке исключения, коэффициент кратности к заработной плате работников основного персонала, предусмотренный пунктом 3.1. настоящего Положения, в следующей группе по оплате труда.

Приложение № 7
К Положению об оплате труда
работников МОУ Сычёвской СОШ

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу

Педагогические должности:

- Учитель
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Библиотекарь
- Техник
- Логопед

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МОУ Сычёвской СОШ

Перечень должностей в штатном расписании ОО

Наименование должности	Количество ставок
Административный персонал	
Директор	1
Заместитель директора по УВР	1
Заместитель директора по ВР	1
Педагогический персонал	
Педагог-психолог	0,25
Социальный педагог	0,25
Логопед	0,5
Учебно-вспомогательный персонал	
Библиотекарь	0,25
Техник для кабинета информатики	0,5
Заведующий хозяйством	0,75
Обслуживающий персонал	
Гардеробщик	1
Уборщик служебных помещений	3
Сторож	3
Повар	1
Рабочий по компл.обсл.зданий	1
Рабочий кухни	1
Педагогический персонал	
Учитель	В Соответствии с количеством учебных часов по учебному плану на текущий учебный год

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
МОУ Сычёвской СОШ

Стимулирующая доплата за выслугу лет

1. Стаж работы устанавливается для каждого педагогического работника за фактически проработанное время в ОО.
2. Размер доплат составляет:
 - До 5 лет работы -5%;
 - От 5 до 10 лет работы -10%;
 - Свыше 10 лет работы -15%.
 - Свыше 15 лет -20%;

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников
МОУ Сычёвской СОШ

Порядок, размер и условия постоянных стимулирующих выплат педагогическим работникам ОО, за выполнение функций классного руководителя

1. Право на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам ОО имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя ОО возложены обязанности классного руководителя в конкретном классе.

2. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах: 1600 рублей при наполняемости класса 14 обучающихся.

В классах с меньшей нормативной наполняемостью стимулирующая выплата за классное руководство определяется по следующей формуле:

$S1 = V1 / N1 * K1$, где:

S1 - размер стимулирующей выплаты за классное руководство;

V1 - расчетный размер стимулирующей выплаты за классное руководство в ОО (принимаемый равным 1600 рублей)

N1 - расчетная наполняемость класса (принимаемая равной 14 обучающимся)

K1 - количество обучающихся в классе.

3. Для установления стимулирующей выплаты за классное руководство численность обучающихся в классах определяется ежегодно на 1 сентября. При изменении численности обучающихся (прибытии либо выбытии) руководителем своевременно предоставляется приказ об изменении численности обучающихся, для перерасчета размера выплаты.

Стимулирующая выплата за классное руководство за период летних каникул не производится.

4. Список педагогических работников ОО которым выплачивается данная стимулирующая выплата, утверждается приказом руководителя ОО.

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников
МОУ Сычёвской СОШ

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
ОО**

№	Направления	Критерии оценки	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, результат участия в олимпиадах, научно-практических конференциях, предметных, профессиональных конкурсах)	1.1 Разработка и проведение экскурсионной и экспедиционной программы.	1
		1.2. Участие в научно-практической конференции (очная форма): <ul style="list-style-type: none"> • Участие на районном, областном, всероссийском или международном уровнях- 1 балл (за каждую работу) • Призовое место на школьном уровне – 1 балл(за каждую работу, представленную на районный уровень) • призовое место на районном уровне – 3 балла (за каждую работу); • призовое место на областном уровне- 4 балла (за каждую работу); • призовое место на всероссийском или международном уровнях- 5 баллов (за каждую работу). 	1 3 4 5
		1.3.Результат участия в олимпиадах, предметных конкурсах (очная	

		форма): <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном, областном, всероссийском или международном уровнях- 1 балл (за каждую работу) • призовое место на школьном уровне – 1 балл (за каждую работу) • призовое место на районном уровне- 3 балла (за каждую работу): -очно; • призовое место на областном уровне – 4 балла (за каждую работу) -очно; • призовое место на всероссийском или международном уровнях : -очно – 5 баллов(за каждую работу); 	1 1 3 4 5
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2.1. Отслеживание достижений учащихся через систему диагностических мероприятий и мониторинга (рейтинговая система оценивания учебных действий и др. два раза в год, при наличии результатов исследований, мониторинга)	2
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных	3.1. Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости (по итогам четверти, триместра, года по предмету на основании результатов внутришкольного контроля).	3

	мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	3.2. Результат ОГЭ, ЕГЭ выше среднего по району бала по предмету	5
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, социальные проекты	4.1. Активное участие родителей во внеклассных мероприятиях (проведение кл. часов, праздников и т.п. в рамках реализации воспитательной компоненты (с предоставлением подтверждения: анализ мероприятий, фото, либо видео файлы)	1
4.2. Участие в родительских собраниях более 80% родителей (законных представителей) учащихся		1	
4.3 Ежедневная работа на сайте «Дневник.ру» с общим рейтингом за месяц не ниже 80%		1	

5	<p>Результаты участия учеников на спортивных соревнованиях и творческих конкурсах</p>	<p>При наличии командного призового места личные призовые места в том же соревновании не учитываются.</p> <p>5.1.Результат участия в соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • призовое место на районном уровне: <ul style="list-style-type: none"> -в общекомандном- 3 балла (за команду); -в личном первенстве (за каждого призера): <ul style="list-style-type: none"> -победитель- 2 балла; -призеры- 1 балл; • призовое место на областном уровне: <ul style="list-style-type: none"> -в общекомандном зачете- 4 балла (за команду); -в личном первенстве - (за каждого призера): <ul style="list-style-type: none"> -победитель- 3 балла; -призеры- 2 балла. • призовое место на всероссийском или международном уровнях: <ul style="list-style-type: none"> -в общекомандном зачете- 5 баллов (за команду); -в личном первенстве- (за каждого призера): <ul style="list-style-type: none"> -победитель- 4 балла; -призеры- 3 балла. <p>5.2. Результат участия в творческих конкурсах(очная форма):</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном, областном, всероссийском или 	<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
---	---	--	----------------------------

		<p>международном уровне- 1 балл(за каждую работу)</p> <ul style="list-style-type: none"> • призовое место на районном уровне (за каждую работу): -1 место- 5 баллов; -2 и 3 место- 1 балл. • призовое место на областном уровне (за каждую работу): -1 место- 8 баллов; -2 и 3 место- 3 балла. • призовое место на всероссийском или международном уровнях (очно) -1 место- 10 баллов; -2 и 3 место- 5 баллов. • призовое на всероссийском или международном уровнях (заочное) -до 2 участников- 2 балла; -3 участника и более- 3 балла. 	<p>1</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>8</p> <p>3</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p>
6	Участие педагогов в профессиональных конкурсах (развитие инновационных образовательных учреждений, интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	<p>6.1. Участие (очное)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на районном уровне- 4 балла; - на областном уровне- 5 баллов; - на всероссийском или международном уровне- 6 баллов <p>6.2. Призовое место</p> <ul style="list-style-type: none"> • призовое место на районном уровне- 9 баллов; • призовое место на областном уровне- 12 баллов; • - призовое место на всероссийском или международном уровнях- 15 баллов. 	<p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>9</p> <p>12</p> <p>15</p>

7	Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта	7.1. Участие в экспертной, контрольной деятельности (за одно участие).в рамках учредительного контроля- 2 балла за одно участие; - в рамках внутришкольного контроля – 1 балл за одно участие	3
		7.2. Наличие публикаций (интернет публикаций на общероссийских тематических сайтах), дидактических разработок, пособий и т.д. <ul style="list-style-type: none"> • от 1 до 3-х публикаций- 1 балл; • от 4 и более- 2 балла. 	3
		7.3. Наличие актуальной страницы на школьном сайте.	3
		7.4. Проведение открытых мероприятий, уроков, классных часов, круглых столов, мастер-классов, конференций),выступление на МО, семинарах, конференциях и т.д. (район, область): - 2 балла за одно мероприятие на районном уровне - 3 балла – на областном уровне	2 3
		7.5. Разработка и реализация авторских программ, концепций, проектов- 3 балла; 7.6. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных проектов (участие на районном и выше уровнях- 5 баллов; 7.7. Эффективное участие педагога в разработке	3 5 5

		/корректировке образовательной программы- 5 баллов;	
8	Физкультурно – оздоровительная и спортивная работа	8.1. Выполнение санитарно-гигиенических норм и требований в закрепленном кабинете (соблюдение температурного режима, освещенности кабинета в соответствии СанПиН, цветового решения – однократно по итогам конкурса кабинетов, сентябрь)	2
		8.2. Организация оздоровительных походов (при наличии приказа).	1
		8.3. Оформление и фиксация результатов ГТО, однократно, октябрь	2
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и слабоуспевающими детьми	9.1. Наличие и выполнение плана работы классного руководителя с детьми и семьями из социально неблагополучных семей(по итогам полугодия, года) <ul style="list-style-type: none"> • посещение на дому, качественное ведение актов обследования неблагополучных семей (за каждого ученика при наличии плана индивидуальной работы)- 1 балл за каждого ученика; 	1
		9.2. Эффективная индивидуальная работа по предмету со слабоуспевающими детьми 2 балла (при наличии плана индивидуальной работы, согласованный с МО и психологом, журнал отметок о проведении индивидуальных занятий и положительный результат по итогам учебного периода)	2

10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	10.1. Разработка и формирование информационных стендов – 3 балла (за каждый новый стенд)	3
		10.2. Создание коллекции цифровых образовательных ресурсов (разработка интерактивных тестов, статические и динамические модели, объекты интерактивного моделирования и учебных презентаций.).	2
		10.3. Ведение паспорта кабинета в соответствии с требованиями (начисление однократно по результатам приемки учебных кабинетов к началу нового учебного года, сентябрь)	1
		10.4. Эстетическое оформление кабинета (подтверждение по результатам смотра конкурса ОО, сентябрь)	1
ИТОГО:			

Показатели стимулирующих выплат единовременного и разового характера.

Основания для назначения выплат:

А) ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

(Строго в рамках образовательного процесса)

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности школы как опорной площадки района, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- проведение уроков высокого качества;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
- использование в образовательном процессе здоровые берегающих технологий (физкультминутки);
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы);
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- активное участие в организованной занятости учащихся школы в летний период (организация профильных смен, трудовая практика);
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

Не в рамках образовательного процесса:

- День учителя, 8 марта, 23 февраля, Новый год, юбилейные даты 50, 55, 60 лет. (При наличии предусмотренных в коллективном договоре).

Б) ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ:

(При наличии средств финансирования)

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

В) БИБЛИОТЕКАРЬ: (При наличии средств финансирования)

- высокая читательская активность учащихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- выполнение плана работы школьной библиотеки.

Г) ОБСЛУЖИВАЩИЙ ПЕРСОНАЛ:

(При наличии средств финансирования)

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение работы, не входящие в круг обязанностей работника.

Д) ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО- ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ и ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ:

- за качественную подготовку и проведение внеклассных мероприятий;
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.

На всех работников ОО при наличии средств финансирования возможны выплаты :

- 8 марта, 23 февраля, Новый год, юбилейные даты 50, 55, 60 лет
(При наличии предусмотренных в коллективном договоре).

Размеры единовременных выплат и выплат разового характера.**Педагогические работники:**

Единовременные выплаты могут назначаться педагогическим работникам и должны составлять не более месячного объема стимулирующего фонда по доведенному объему единовременных выплат за вычетом фонда на выплаты постоянного характера доведенного ГРБС по за:

- Результативное участие в мероприятиях, способствующих

проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся (от 250 – до 3000 руб.)

- Организация и проведение научно-практической конференции школьников –до 1000 рублей;
- Организация и проведение олимпиад по предметам- до 1000 рублей;
- Организация и проведение районных и школьных учебно-методических семинаров с участием школьников до 1000 рублей;
- Работа над исследовательскими проектами в рамках опорной площадки школы- до 1000 рублей;
- Проведение научных консультаций для учащихся с привлечением преподавателей ВУЗов- до 500 рублей;
- организация и проведение образовательных профильных смен для учащихся школы- до 3000 рублей;
- Награждение Почетными грамотами и премиями Президента РФ и Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, губернатора Амурской области, министерства образования и науки Амурской области, администрации Свободненского района (до 3000 руб по каждому виду грамоты).
- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами (от 100- до 3000 руб)
- Популяризация педагогической деятельности-до 1000рублей.
- Организация трудового воспитания в каникулярное время – до1000 рублей;
- К праздничным дням (День учителя, День Защитника Отечества, Международный женский день) (от 500-до 2000 руб при наличии ФОТ);
- К юбилейным датам со дня рождения (50-летию, 55-летию, 60-летию и т.д.), в связи с уходом на пенсию (в пределах наличия фонда оплаты труда до 3000 руб по каждому показателю)
- За победу в конкурсе «Учитель года» на районном-до 10000 рублей, областном, федеральном уровне – до 20000 рублей).

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

Работники административно-управленческого, обслуживающего и прочего персонала (только за счет средств районного бюджета):

(При наличии средств финансирования)

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы до 1000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда до 1000 рублей.

- высокая читательская активность учащихся до 1000 рублей;
 - пропаганда чтения как формы культурного досуга до 500 рублей;
 - участие в общешкольных и районных мероприятиях до 1000 рублей;
 - выполнение плана работы школьной библиотеки до 500 рублей.
 - проведение генеральных уборок до 500 рублей;
 - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений до 500 рублей;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 500 рублей;
 - выполнение работы, не входящие в круг обязанностей работника до 5000 рублей.
 - за качественную подготовку и проведение внеклассных мероприятий- до 3000 рублей;
 - проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности до 3000 рублей.
- 8 марта, 23 февраля, Новый год, юбилейные даты 50, 55, 60 лет
(При наличии предусмотренных в коллективном договоре) до 3000 рублей.