«Согласовано»
на педагогическом совете
№ 1 от 31.08.2023 года

«Утверждено»
Директор О.И.Кибанов
Приказ № _157/1___ от 31.08.2023 года

Кибанов Олег Иванович

Подписан: Кибанов Олег Иванович
DN: C=RU, S=Ленинградская область, L=с.Шум, T=Директор, O=" МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ШУМСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА""", СНИЛС=15296177287, ИНН=470605260754, E=shum.school@mail.ru, G=Олег Иванович, SN=Кибанов, CN=Кибанов Олег Иванович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение:
Дата: 2023-11-21 17:24:05
Foxit Reader Версия: 9.0.0

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате и материальном стимулировании труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Шумская средняя общеобразовательная школа» на 2023- 2024 учебный год.

с. Шум

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Шумская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173, Постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020 № 861 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

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

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

1.5. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов МО Кировский район Ленинградской области от 03 июня 2020 года № 120 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района Ленинградской области».

2.Порядок формирования фонда оплаты труда

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

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам, в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

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

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям

Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность

4.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3 – х человек: представитель профсоюза, директор, представитель от коллектива.
Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.
Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

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

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:
учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

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

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше

установленной нормы 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.

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих индивидуальное обучение обучающихся, в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало учебного года все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (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.

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

4.6. Почасовая оплата труда педагогических работников допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
Работники из числа прочего педагогического персонала, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры).

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

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

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

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

5.2. Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных протоколом аттестации рабочих мест :

должность%

- уборщица служебных помещений 4
- повар 4
- кухонный рабочий 4
- оператор стирки маш. 4
- младший воспитатель 4
- младший воспит. лог. группы 20
- воспитатель лог. гр. 20
- логопед 20
- психолог 20
- кочегар 4
- слесарь-электрик 4

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

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

Таблица 2

Размеры компенсационных выплат работникам, занятых на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Учителя и другие педагогические работники за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	20 %
2.	Педагогические работники, которые реализуют инновационные программы	15%
3.	Водители, занятые подвозом детей в общеобразовательные учреждения	5000 руб.

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

Таблица 3

Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5 000 руб.
		Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5 000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10 % РДО
		за проверку письменных работ по русскому и родному языку	20% РДО <1>
		за проверку письменных работ по математике	15% РДО

5.5. <1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пунктах 1 и 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской

местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

5.6. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в таблице 3, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

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

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

должность :	%
• дежурный по зданию	20
• кочегар	20
• слесарь-электрик	20

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимися 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, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

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

6. Порядок установления стимулирующих выплат

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

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения

устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

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

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

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

Размер стимулирующих выплат верхним пределом не ограничен.

Периодичность стимулирующих выплат устанавливается следующая:

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

В целях поощрения работников могут выплачиваться премии **(при наличии средств экономии)** за выполнение особо важных и сложных заданий, проведение мероприятий; особые достижения в учебно-воспитательном процессе; к государственным праздникам; к юбилейным датам (50,55,60 лет) и в связи со значимыми событиями семейной жизни.

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

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

Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- персональные надбавки;
- премиальные выплаты.

6.1 Персональные надбавки

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

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

6.1.2. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный» - 0,30;
- Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области» - 0,20;
- Отраслевые (ведомственные) звания -0,10;

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

6.1.3. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ) Должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

6.1.4. За расширение функциональных обязанностей устанавливается персональная надбавка. Размер стимулирующих выплат верхним пределом не ограничен.

№	должность	функциональные обязанности	рублей или % от тарифной ставки	примечание
1	заместителям директора по УВР	За интенсивность, эффективность труда в рамках модернизации образования; «ведение электронной базы «ГИА –9 класс», ведение электронной базы «ГИА –11 класс»; ведение электронной базы «ФИС ФРДО»; за ведение электронной базы АИС за ведение электронной базы	До 50% 2000 2000 2000	Ежемесячно по факту Ежемесячно

		«Навигатор»	2000	
2	библиотекарь	за работу по обеспечению членов образовательного процесса учебниками, заведование читальным залом, привлечение внебюджетных средств по пополнению библиотечного фонда	до 2000 р.	Ежемесячно по факту
3	делопроизводитель	ведение табеля; ведение журнала учета больничных листов; учет военнообязанных и допризывной молодежи; за ведение кадрового производства; за учет и хранение личных персонифицированных данных, составление баз; ведение электронной базы «АРМ ДИРЕКТОР», «Апостров»	1000 1000 1000 1000 1000	ежемесячно
4	административный и педагогический персонал школы	За организацию работы, руководство школьными предметными МО, РМО	1000-00	ежемесячно
		Диспетчер общешкольного расписания	до 5000-00	ежемесячно
		секретарь педагогического совета/управляющего совета	до 1000-00	Ежемесячно по факту
		Пользователь с ролью «Администратор» в подсистеме «ЭШ» ГИС «СОЛО».	до 5000-00	Ежемесячно
		Работа в подсистеме «ЭШ» ГИС «СОЛО».	до 2000-00	по итогам деятельности
		За наставничество	до 2000 р.	ежемесячно
		За работу спортивного клуба «Буря», ДЮП «Искра»	до 2000 р. до 5000 р	ежемесячно
		За исполнение обязанностей контрактного управляющего	10500 р.	ежемесячно
		За обслуживание и администратирование сайта школы	5000 р.	ежемесячно
		за работу в составе комиссии по распределению стимулирующих выплат;	250 р.	ежемесячно
		Ответственному за теплохозяйство	До 5000-00	ежемесячно
		Ответственному за электрохозяйство	До 3000-00	ежемесячно
		Ответственному за организацию, ведение документации и контроль по бесплатному и платному питанию в школе	До 5000-00	ежемесячно
		Ответственному за безопасность	До 5000-00	ежемесячно

		дорожного движения на школьных автобусах, автохозяйство		
		Ответственному за сопровождение детей при перевозках на школьном автобусе	До 3000-00	ежемесячно
		За сопровождение детей при организации доставки на занятия по подготовке и ГИА	До 3000-00	по факту
		За исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	1000-00	ежемесячно
		За обеспечение безопасности образовательного учреждения, по результатам контроля	До 50%	Ежемесячно по факту
		За установку программного обеспечения	до 3000 р.	по факту
		За сложность работы в старших классах, обусловленную подготовкой к ГИА, пропорционально часам в тарификации	200 р. за 1 час	ежемесячно
		За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 50%	Ежемесячно по факту
5	административный и педагогический персонал ДО	руководство методическим объединением:	1000-00	ежемесячно
		секретарь педагогического совета	До 500-00	Ежемесячно по факту
		По итогам праздников и мероприятий для родителей	до 2000-00	по итогам деятельности
		По итогам посещаемости детей и выполнению плана детодней	До 3000-00	Ежемесячно по факту
		За привлечение родительской общественности к организации деятельности группы	до 2000 р.	по итогам деятельности
		За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 50%	Ежемесячно по факту
6	Классные руководители	Участие в общешкольных мероприятиях	до 1000-00	по итогам деятельности
7	Соц педагог	Качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;	До 50%	по итогам деятельности
		Положительная динамика в предупреждении правонарушений учащихся: снятие с учета в школе; снятие с учета в комиссии по делам		

		несовершеннолетних.		
		отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб;		
		Качественное и своевременное проведение тестирований, анкетирования;		
8	Педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;	До 50%	по итогам деятельности
		Исправление отклонений в психологическом развитии 50% и более учащихся, обратившихся за помощью;		
		Положительная динамика формирования профессиональной и корпоративной этики (определяется по результатам анкетирования, опросов, собеседования и т.д.).		
		Ответственной за совет медиации и работу комиссии по урегулированию споров	2000 р.	Ежемесячно
9	Учитель- логопед	Положительная динамика результатов коррекционной работы над устной речью воспитанников (за каждого воспитанника);	До 50 %	Ежемесячно По факту
10	Педагог доп. образования	За исполнение обязанностей руководителя школьного музея Оформление, работа с учащимися, организация экскурсий и поисковой работы, участие в конкурсах, взаимодействие с другими музеями	До 10000	Ежемесячно По факту
11	Обслуживающий персонал	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей (покос травы, др.)	До 50%	ежемесячно по факту
		За качественную организацию пропускного режима	До 20%	ежемесячно по факту
		За расширение функциональных обязанностей	До 50%	ежемесячно по факту
12	Водители	За подготовку школьных автобусов к техосмотру	До 2000-00	1 раз в полугодие
		За выполнение обязанностей механика	До 50%	по факту

		За доставку продуктов из кладовых до школы	До 3 000	ежемесячно по факту
		за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 50%	ежемесячно по факту
13	Младший воспитатель ДО	отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию группы; сохранность имущества группы; состояние совместной работы с воспитателем по проведению занятий; участие в организации и проведении прогулок;	до 2000-00	ежемесячно

6.2. Премиальные выплаты

6.2.1. Педагогическому и администртивному персоналу, учебно-вспомогательному и техническому персоналу раз в месяц, квартал, полугодие или учебный год выплачивается премия из стимулирующей части фонда оплаты труда согласно критериям.

Показатели премирования.

Распределение стимулирующих выплат и премии может производиться ежемесячно, ежеквартально при наличии фонда оплаты труда.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

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

Премия начисляется за фактически отработанное время.

Размер стимулирующих выплат верхним пределом не ограничен.

Критерии оценки качества деятельности педагогического и администртивного персонала за период.

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Баллы
	Качество освоения учебных программ	1.1. Общая успеваемость обучающихся 100%	3
1. Качество общего образования	Полная корреляция внутренней (текущая успеваемость, промежуточная аттестация) и внешней	1.2. Сопоставимость результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11-классов (в форме ЕГЭ) с результатами внутренней оценки качества знаний: - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки; - при показателе выше среднего по району; - при показателе выше среднего по области	 3 5 7

		1.3. Сопоставимость результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9-классов (в форме ОГЭ) с результатами внутренней оценки качества знаний: - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки; - при показателе выше среднего по району; - при показателе выше среднего по области	3 5 7
		1.4. Сопоставимость результатов региональных, муниципальных, административных контрольных срезов, ВПР с результатами внутренней оценки качества знаний: - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки; - при показателе выше среднего по району; - при показателе выше среднего по области	3 5 7
		1.5. Сопоставимость результатов промежуточной аттестации с результатами текущего контроля - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки;	3
2. Критерий участия обучающих в различных мероприятиях	Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	2.1. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, конференциях, викторинах, спортивных соревнованиях и т.д. (оценивание производится по принципу поглощения): *Муниципальный уровень* Участие Призер Победитель *Областной уровень* Участие Призер Победитель *Российский уровень* Участие Призер Победитель *Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей*	1 3 4 2 4 5 3 5 6 3
		2.2. Результативность участия обучающихся в мероприятиях по воспитательной работе (оценивание производится по принципу поглощения): *Муниципальный уровень* Участие Призер Победитель *Областной уровень* Участие Призер Победитель *Российский уровень* Участие Призер Победитель	1 3 4 2 4 5 3 5 6

		Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей	3
3. Компетентность учителя	Пополнение портфолио учителя	- систематическое (не менее 2 раз в триместр) - не ведется работа по накоплению материала	2 0
	Проведение открытых уроков, мастер-классов, участие и выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, МО	- школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	1 2 3
	Распространение опыта, наличие собственных методических разработок, публикаций педагогов в изданиях разного уровня (оценивание производится по принципу поглощения)	- школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	1 2 3
	Очное участие в конкурсах разного уровня и его результативность (оценивание производится по принципу поглощения)	- участие в конкурсах муниципального уровня - победа в конкурсах муниципального уровня - участие в конкурсах регионального уровня - победа в конкурсах регионального уровня - участие в конкурсах федерального уровня	3 4 4 5 6
	Участие в работе творческих групп по разработке программы развития школы, работе школьного сайта, подготовке публичного доклада, участие в общественной жизни школы	- руководство группой - участие в работе группы	2 1
	Коэффициент сложности преподаваемого предмета	- математика, иностранный язык, информатика, физика, химия, русский язык; - история, обществознание, литература, биология, география, начальные классы, МХК; - физическая культура, технология, ИЗО, музыка, ОБЖ	3 2 1
4. Трудовая исполнительская дисциплина	Ведение школьной документации	- Нарушение ведения документации (за каждое замечание)	-2
	Исполнение административных решений, своевременная сдача отчетов, программ, планов работы и т.д,, посещение совещаний, педсоветов	- несвоевременное	-2
	Культура общения педагога с обучающимися, их родителями и коллегами	- наличие отрицательных фактов - подтвержденная жалоба	-2 -2
	Дежурство	Наличие замечаний	-2
	Работа по совершенствованию оснащенности кабинета.	- не ведется работа по накоплению материала	-2
	За непрерывный стаж работы в школе	От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 до 20 лет От 21 до 25 лет 25 лет и более	5 10 15 20 25

Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда вспомогательного технического персонала общеобразовательных учреждений для распределения выплат из стимулирующей части

Фонда оплаты труда

Вспомогательный технический персонал	

Критерий. Качественные результаты труда	
1. Качественное проведение генеральных уборок	5
2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	5
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5
Максимальное количество баллов	**25**

6.3. Порядок определения размера премии.

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

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

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

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом МУ УУиК Кировского района);
- результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий;*
- общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

7. Порядок выплаты материальной помощи

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оказание материальной помощи.

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

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

7.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 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.

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

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

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

8 . Заключительные положения

8.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда школы, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств направляемых на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда школы.

8.2. Суммы экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие единовременные выплаты за успехи в педагогической деятельности, переносится на другой квартал. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течении года наивысших положительных результатов педагогической деятельности и проявившими наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в школе.