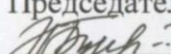


Администрация города Прокопьевска Кемеровской области
Управление образования администрации города Прокопьевска
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением
отдельных предметов №32»

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий Совет
Председатель
 Э.В. Бухтиярова

Протокол от «29» 09 2012 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ:



Директор
МБОУ «Школа №32»

Р.Н. Колодчикова

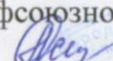
Приказ от «1» октября 2012 г. № 190

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением
отдельных предметов №32»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 А.Л. Осипова

Протокол от «28» 08 2012 г. № 38

ПРИНЯТО:

на общем собрании
трудового коллектива

Протокол от «28» августа 2012 г. № 8

Прокопьевск, 2012

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №32» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», постановлением администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 № 59-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска».

1.2. Система оплаты труда работников (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом, профсоюзным комитетом и утверждается директором. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.4. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Кемеровской области, Администрации города Прокопьевска, Устава и требований Коллективного договора между администрацией и работниками.

1.5. Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между структурными подразделениями, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда работников (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для

включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

II. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников. Распределение и использование фонда оплаты труда работников.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества обучающихся по видам образовательных программ.

Размер фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \sum_{i=1}^n (\text{Чуч} \times \text{З}_i), \text{ где:}$$

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда;

Чуч – численность обучающихся по видам образовательных программ;

З_і – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Школы или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.3. Фонд оплаты труда включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат директору.

2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам за дополнительную работу и за особые условия труда, предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах.

2.1.5. Директор в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), должна составлять не менее 70 процентов;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 30 процентов.

2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату материальной помощи.

Положение о стимулировании работников приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности также направляются на стимулирующие выплаты.

2.1.7. Размер базовой части составляет 70% от ФОТ, стимулирующая часть фонда оплаты труда не менее 29% от ФОТ.

2.1.8. Доля централизованного фонда составляет не более 1 процента от фонда оплаты труда.

Конкретный процент централизованной доли определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности, объемов работ, их сложности и социальной значимости

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{ц} = \text{ФОТ}_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты директору.

Оклад директору устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска.

Стимулирующие выплаты директору за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании Положения о распределении централизованного фонда руководителей образовательных учреждений г. Прокопьевска, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и Советом по развитию образования г. Прокопьевска.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются **на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда.**

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам.

2.2.1. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику Школы, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

$\underbrace{\hspace{10em}}$
 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
 $\underbrace{\hspace{10em}}$
 повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
 $\underbrace{\hspace{10em}}$
 тарифная часть ЗП

при этом,

$$Ор = О \times К1,$$

ЗП - заработная плата работника;

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Школы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, профессиональными квалификационными группами должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования, профессиональными квалификационными группами профессий рабочих в сфере образования.

2.2.3. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников со спецификой работы увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы Школы (К2).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы Школы образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы Школы по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы Школы. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением тем самым, образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, применяются к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Школы, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы Школы и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы Школы (K2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Школы, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4))$$

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Школы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее, педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс) исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарификационный список педагогов 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. Тарификация производится один раз в год.

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

Зарботная плата выплачивается за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда;
- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится

перерасчет заработной платы исходя из более высокой разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н час.мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i,$$

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.і – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году),

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Директор в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения

отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» в размере:

- 20 часов в неделю - учителям 1-4-х классов;
- 18 часов в неделю - учителям 1-11(12)-х классов;
- 20 часов в неделю - учителю-логопеду.

2.6.3. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.6.1. и 2.6.2. настоящего Положения, выплачиваются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы при следующей продолжительности рабочего времени:

- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования
- 30 часов в неделю – воспитателям ГПД
- 36 часов в неделю - педагогам-психологам, старшим вожатым.

2.6.4. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.6.1.- 2.6.3. настоящего Положения, в том числе для директора, заместителей директора, составляет 40-часов в неделю.

2.6.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка.

2.6.6. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в 2.6.2. настоящего порядка, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведование кабинетами и мастерскими.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим

работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в Школе, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;
- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены директором на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

2.9. Порядок определения стажа педагогической работы

2.9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2.9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

Перечень компенсационных выплат

1.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда отклоняющихся от нормальных).

1.2. Перечень дополнительных видов работ устанавливается на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников и с учетом потребности Школы:

№ п\п	Виды работ, за которые установлены доплаты за работу, производимую в особых условиях	Размеры доплат
1.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда: – эксплуатационное и информационное обслуживание компьютерных классов; – работа с химическими реактивами; – за работу с дезрастворами. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.	3– 15% 8,4– 12% 6– 12%
4.	За заведование библиотекой.	до 50%
5.	За наличие и сохранность учебно-методического фонда	40%
6.	За обслуживание оргтехники.	до 40%

1.3. Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников:

1.3.1. За расширение зон обслуживания, увеличение объема работ – до 100% на период выполнения работ.

1.3.2. За выполнение функций классного руководителя – 10% от ставки на учебный год

1.3.3. За проверку письменных работ:

- по русскому языку, математике – 15% часовой нагрузки на учебный год;

- по литературе, предметам начальной школы, химии, физике, иностранному языку, биологии, информатике, истории, географии, природоведению – 10% часовой нагрузки на учебный год.

1.3.4. За заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями – 10-15% от ставки на учебный год.

1.4. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией, по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом директора.

1.5. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

1.5.1. Окончания срока их действия.

1.5.2. Окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.

1.5.3. Отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены.

1.5.4. Длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

1.5.5. Ухудшение качества работы или не выполнение возложенных обязанностей.

1.5.6. По другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты, – на основании аналитической справки.

Положение о стимулировании труда работников МБОУ «Школа №32»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора, решений педагогического совета.

1.2. Стимулирующий фонд по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим советом распределяется на следующие стимулирующие выплаты по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (60% от стимулирующего фонда);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 20%);
- выплаты за качество выполняемых работ (до 5%);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (до 10%);
- иные поощрительные выплаты (5%).

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в Школе, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и Управляющего Совета.

В состав премиальной комиссии входят:

- директор;
- председатель профсоюзного комитета (или его представитель);
- представитель Управляющего Совета;
- уполномоченный по правам участников образовательного процесса;
- заместители директора.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие и максимальными размерами не ограничиваются.

Отпуск, период после отпуска до начала отчетного периода, а также время болезни (при наличии листка нетрудоспособности) оплачиваются исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.3. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов за тот месяц, в котором допущено нарушение.

2.4. Школа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим Советом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения показателей, которые оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Общая сумма баллов по показателям составляет максимальное количество баллов для стимулирующих выплат по итогам работы.

Максимальное количество баллов по категориям работников не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов основного персонала Школы (100 баллов):

- по прочему педагогическому персоналу, не осуществляющему учебно-образовательный процесс – 70 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу – 60 баллов;
- по административно-управленческому персоналу – 50 баллов;
- по младшему обслуживающему персоналу – 40 максимального баллов.

2.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам определяется исходя из суммы набранных баллов и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с

учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда и фактически набранной суммы баллов всеми работниками по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.6. Директор обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию по премированию оценочных листов на всех работников с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования;
- набранной сумме оценок за показатели стимулирования;
- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками Школы;
- «стоимости» единицы оценки (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Оценочный лист заполняется на каждого работника, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь – самим работником, затем куратором, после этого – директором.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценке одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

Решение комиссии в этом случае принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятом решении по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.8. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения при возникновении вопросов у членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.9. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.10. Перечень показателей стимулирования по итогам работы:

Должность	Показатели стимулирования
учитель	Показатели успеваемости обучающихся по результатам независимой оценки, в т.ч. по результатам мониторинга.
	Наличие среди обучающихся победителей и призеров предметных олимпиад.
	Наличие среди обучающихся участников олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, смотров, соревнований, интеллектуальных игр и др. не ниже муниципального уровня.
	Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, конференций, фестивалей, смотров, соревнований, интеллектуальных игр и др.
	Активное участие класса в социально-значимых проектах, акциях, в творческих, спортивных интеллектуальных мероприятиях.
	Привлечение родителей и общественности к совершенствованию материально-технической базы школы.
	Организация горячего питания.
	Результативность использования ИКТ в образовательном процессе.
	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе, имеющих внешние рецензии.
	Участие в инновационной, экспериментальной работе.
	Повышение квалификации.
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
	Работа организатором на ЕГЭ, ГИА.
	Общественная активность (участие в работе общественных организаций, ассоциаций, советов и др.).
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
Работа в олимпиадных комиссиях и в жюри ГНПК.	

Библиотекарь	Привлечение фондов библиотек, в том числе городских для более полного раскрытия тематических выставок и выполнения рефератов и докладов.
	Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.
	Результативное участие учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.
	Обеспечение участников образовательного процесса литературой для проектно-исследовательской деятельности. Осуществление поиска и заказа литературы по ИКТ, междисциплинарному обучению, педагогике одаренности.
	Использование информационных технологий в практике работы школьной библиотеки.
	Эффективная деятельность библиотечного актива из числа учащихся.
	Проведение лекций, тренингов с целью повышения мотивации чтения художественной и научной литературы.
	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе при наличии внешней рецензии.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Повышение квалификации.
	Общественная активность (участие в работе общественных организаций, ассоциаций, советов и др.).
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
Старшая вожатая	Высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления.
	Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.
	Результативное участие учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.
	Использование информационных технологий.
	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе, имеющих внешние рецензии.
	Результативное участие в инновационной, экспериментальной работе.
	Мониторинговая деятельность (наличие у старшей вожатой системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся, классных коллективов (степень социальной активности, ответственности и т.д.).
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Повышение квалификации.
	Общественная активность (участие в работе общественных

	организаций, ассоциаций, советов и др.).
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
Заместитель директора по УВР	Динамика качества усвоения учебных программ.
	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторный год обучения.
	Показатели успеваемости обучающихся по результатам независимой оценки, в т.ч. по результатам мониторинга.
	Работа по созданию электронных баз данных для проведения мониторингов и итоговой аттестации.
	Организация и контроль деятельности педагогов при работе с электронным журналом.
	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций, мероприятий.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Повышение квалификации.
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
Заместитель директора по НМР	Своевременность заполнения технологических карт работников ОУ.
	Контроль за использованием Internet, СБППО, ПСПО в ОУ.
	Результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах, конференциях, проектах, смотрах, конкурсах.
	Наличие работающего школьного сайта.
	Создание и публикация публичного отчета ОУ.
	Заполнение блока КПМО.
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.
	Эффективное курирование научно-методических публикаций педагогов ОУ.
	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (курирование конкурсных материалов).
	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций, мероприятий.
	Призовые места учреждения в профессиональных конкурсах, конференциях.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Повышение квалификации.
Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.	
Заместитель директора по ВР	Создание и реализация комплексно-целевых программ в воспитательном процессе ОУ.
	Призовые места учреждения в конкурсах, конференциях по воспитательному блоку.
	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися, уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН.
	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций, мероприятий.
	Высокие результаты методической деятельности (открытые мероприятия, семинары-практикумы, мастер-классы, публичные выступления и др.).
	Результативное участие педагогов в проектах, смотрах, конкурсах, фестивалях и др.

	Результативное участие обучающихся в проектах, смотрах, конкурсах, фестивалях и др.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций с внешней рецензией, применяемых в образовательном процессе. Наличие собственных публикаций о различных аспектах деятельности школы.
	Повышение квалификации.
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
Заместитель директора по БЖ	Отсутствие нарушений, зафиксированных в актах органов надзора.
	Отсутствие травматизма у участников образовательного процесса.
	Организация и проведение семинаров, совещаний, мероприятий на базе ОУ.
	Совместно с учреждениями здравоохранения, организация проведения медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста и приписке их к военкоматам.
	Качественный уровень организации военно-полевых сборов учащихся (юношей) 10 классов.
	Результаты деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) по военно-патриотическому воспитанию и безопасности.
	Привлечение сторонних организаций для повышения безопасности жизнедеятельности, улучшения результатов по военно-патриотическому воспитанию.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Повышение квалификации.
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
Заместитель директора по АХР	Разработка положений, подготовка экономических расчетов жизнедеятельности ОУ.
	Обслуживание двух зданий.
	Своевременность заключения договоров со сторонними организациями в области АХД.
	Качество и своевременность выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы.
	Выполнение требований по ТБ, тепло- и электросбережению, охране труда, не требующих больших фактических затрат.
	Качественное содержание внутренней и внешней территории.
	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса.
	Оперативное и своевременное решение хозяйственных вопросов.
	Укомплектованность штатов.
	Отсутствие нарушений, зафиксированных в актах органов надзора.
	Своевременная постановка на учет и списание материальных ценностей ОУ.
	Повышение квалификации.
Воспитатель группы	Положительные отзывы учителей-предметников по подготовке

продленного дня	обучающихся к урокам.
	Наличие среди обучающихся участников олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, смотров, соревнований, интеллектуальных игр и др. не ниже муниципального уровня.
	Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, конференций, фестивалей, смотров, соревнований, интеллектуальных игр и др.
	Активное участие класса в социально-значимых проектах, акциях, в творческих, спортивных интеллектуальных мероприятиях.
	Уровень организации классного коллектива (дисциплинарные нарушения, культура внешнего вида).
	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей, обучающихся.
	Использование информационных технологий
	Организация горячего питания.
	Работа организатором на ЕГЭ, ГИА.
	Сопровождение учащихся на ЕГЭ, ГИА, олимпиады, конкурсы.
	Привлечение родителей и общественности к совершенствованию материально-технической базы школы.
	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе при наличии внешних рецензий.
	Результативное участие в инновационной, экспериментальной работе.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства
	Повышение квалификации.
	Общественная активность (участие в работе общественных организаций, ассоциаций, советов и др.) муниципального уровня
Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.	
Учитель-логопед	Положительные отзывы учителей-предметников по подготовке обучающихся к урокам.
	Исправление фонетико-фонематических нарушений.
	Исправление нарушений письма и чтения.
	Наличие среди обучающихся участников олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, смотров, соревнований, интеллектуальных игр и др. не ниже муниципального уровня.
	Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, конференций, фестивалей, смотров, соревнований, интеллектуальных игр и др.
	Соответствие отметки по русскому языку за контрольные диктанты в классе с логопедическими письменными работами.
	Уровень организации классного коллектива (дисциплинарные нарушения, культура внешнего вида).

	Интенсификация взаимосвязи с узкими медицинскими специалистами.
	Использование информационных технологий.
	Работа организатором на ЕГЭ, ГИА.
	Сопровождение учащихся на ЕГЭ, ГИА, олимпиады, конкурсы.
	Привлечение родителей и общественности к совершенствованию материально-технической базы школы.
	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе при наличии внешних рецензий.
	Результативное участие в инновационной, экспериментальной работе.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Повышение квалификации.
	Общественная активность (участие в работе общественных организаций, ассоциаций, советов и др.) муниципального уровня.
	Работа в олимпиадных комиссиях и в жюри ГНПК.
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
Педагог – психолог	Результативность коррекционной работы по результатам проведенных исследований.
	Наличие среди обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров и др.
	Результативное участие учащихся в социально-значимых проектах, акциях и др.
	Проведение итоговых открытых уроков, занятий, мероприятий.
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (участие в тематических классных и воспитательских часах, родительских собраниях о здоровом образе жизни).
	Ведение картотеки диагностических методик.
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
	Заполнение карт творческой самореализации школьников.
	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе Наличие публикаций, программ.
	Участие в инновационной, экспериментальной работе.
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.
	Повышение квалификации.
	Общественная активность (участие в работе федеральных сетевых сообществ и др.).
	Добровольная сертификация в КРИПКиПРО.
Рабочий	по
	Качественное техническое обслуживание оборудования и

обслуживанию и текущему ремонту зданий	закрепленной техники.
	Качественное состояние систем теплоснабжения, электроснабжения, водоснабжения, канализации.
	Высокий уровень профилактических работ, своевременное устранение аварийных ситуаций.
	Качественное обслуживание и периодическая проверка состояния крыш и карнизов, своевременная очистка крыш от снега.
	Активное участие в погрузочно-разгрузочных работах.
	Сезонная подготовка обслуживания зданий, механизмов.
	Выполнение дополнительного объема работ, не определенных должностными обязанностями.
Сторож-дворник	Курсы повышения квалификации.
	Умение своевременно ликвидировать аварию.
	Целостность охраняемого объекта.
	Своевременный обход и осмотр помещений учреждения, целостность дверей, замков, оконного остекления.
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, оповещение администрации.
	Качественный контроль за порядком на территории прилегающей к учреждению, состоянием освещения.
	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарии и гигиены.
Инженер ЭВТ	Качественный контроль за чистотой территории прилегающей к учреждению.
	Факт соблюдения сроков представления отчетности.
	Высокий уровень соответствия требованиям качества выполнения технического обслуживания ПК.
	Обеспечение работоспособности локальной сети ОУ, отсутствие сбоев, возникновения ошибочных ситуаций в локальной сети.
	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования
	Своевременность и качество конфигурирования и настройки компьютерных систем.
	Соблюдение правил использования лицензионного программного обеспечения.
Лаборант	Факт соблюдения сроков представления отчетности.
	Уровень соответствия требованиям качества.
	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами, качественная уборка помещений, территорий.
	Учет расходуемых материалов, составление отчетности по установленной форме.
	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.
	Своевременность и качество печати внутренних документов.
	Соблюдение правил использования лицензионного программного обеспечения.
	Уровень качества исполнения.
	Своевременное оказание помощи пед.работникам при наборе отчетной документации.

Секретарь	Факт соблюдения сроков представления отчетности.
	Уровень соответствия требованиям качества.
	Соблюдение правил эксплуатации вычислительной техники.
	Наличие системности ведения документации.
	Своевременность печати документов.
	Своевременность и оперативность регистрации входящей и исходящей электронной почты.
	Своевременность и оперативность передачи информации директору, администрации, коллективу ОУ.
	Повышение квалификации.
Специалист по кадрам	Факт соблюдения сроков представления отчетности
	Качественное ведение номенклатуры дел.
	Качественное ведение архива.
	Наличие системности ведения документации.
	Знание трудового законодательства, грамотное применение в работе.
	Своевременность и оперативность передачи информации директору, администрации, коллективу ОУ.
	Повышение квалификации.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим Советом по должностям работников в виде ежемесячных премий в течение полугодия:

3.1.1. За интенсивность труда:

Перечень работ	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
За работу в 2-х зданиях (АУП, библиотекарь, педагог-психолог)	до 1500 руб.	За работу в 2-х зданиях
Научное руководство профильными направлениями школы и интенсификация труда.	до 4500 руб.	Научное руководство профильными направлениями школы и интенсификация труда.
Учителям, работающим по технологиям развивающего обучения (Д.Б. Эльконин-В.В.Давыдов, Л.В.Занков).	до 500 руб.	Работа в классах развивающего обучения (Д.Б. Эльконин-В.В.Давыдов, Л.В.Занков).
Обеспечение и учет поставок учебной литературы	до 2000 руб.	Увеличение количества учебной литературы
Установка интерактивных комплексов и расширение локальной сети образовательного учреждения	до 2000 руб.	Расширение локальной сети и наличие работоспособных интерактивных комплексов

3.1.2. За выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников:

Перечень работ	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
Руководство школьными и городскими методическими объединениями, творческими и проблемными группами	до 1500 руб.	Отчеты по работе с МО, протоколы ведения МО
Организация работы внештатного инспектора по охране прав детства (школа, микрорайон)	до 1000 руб.	наличие документации по организации работы с опекаемыми детьми в школе и микрорайоне
Уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса	до 1000 руб.	наличие документации по организации работы по заявлениям участников образовательного процесса
Администрирование системы электронного журнала, руководство и контроль	до 1500 руб.	формирование списков учащихся, педагогов в соответствии с учебным планом, формирование банка логинов и паролей в соответствии с группами доступа
Ведение мониторинга «Электронная школа 2.0»	до 1500 руб.	формирование списков учащихся, педагогов, заполнение данных электронного киоска
Организация, контроль и учет питания учащихся школы	до 1000 руб.	своевременные отчеты (ежемесячные) для УО и комбината питания, сверка реестров, наличие документов на льготное питание учащихся
Классным руководителям за работу в классах с низкой учебной мотивацией	до 500 руб.	Осуществление классного руководства за работу в классах с низкой учебной мотивацией
Работа в общественных организациях	до 1500 руб.	председатель профсоюзного комитета школы работа с больничными листами
Организация и ведение работы по озеленению школы и пришкольного участка	до 1000 руб.	Организация и ведение работы по озеленению школы
Проведение дополнительных занятий по подготовке обучающихся к сдаче итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА педагогами, не работающими в данных классах	до 5000 руб.	журналы проведения занятий
Координация дистанционного обучения	до 4000 руб.	журналы проведения занятий
Наставничество молодых специалистов	до 1000 руб.	план работы, анализ уроков и совместно проведенных мероприятий

3.1.3. За реализацию отдельных видов деятельности:

Перечень работ	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
Организация и контроль работы музыкально-эстетического отделения	до 1500 руб.	отчеты по выполнению плана работы МЭО
Ведение блоков в АИС	до 1500 руб.	заполнение блоков АИС: сеть, кадры, обучающиеся и воспитанники, материально-техническая база, информатизация, безопасность, нормативно-правовая база, здоровьесберегающая деятельность, методическая деятельность, инновационная и экспериментальная деятельность, экономика, сведения об основных работниках, воспитательно-образовательная деятельность.
Организация и проведение работы по безопасности дорожного движения среди учащихся (ЮИД)	до 1000 руб.	отчет о работе по безопасности дорожного движения среди учащихся (ЮИД)
Организация и проведение работы клуба ЮДП	до 1000 руб.	отчет по работе клуба
Организация и ведение туристической работы в школе	до 1000 руб.	отчеты по организации и ведению туристической работы в школе
Организация работы «Школы будущего первоклассника».	до 1000 руб.	выполнение плана работы

3.1.4. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы):

Перечень работ	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
Обеспечение безопасного функционирования учреждения	до 3000 руб.	безаварийная работа учреждения

3.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим Советом по должностям работников в виде единовременных премий за:

3.2.1. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения, в т.ч.:

3.2.1.1. Руководство и организация ППЭ (до 3000 руб.).

3.2.1.2. Организация и проведение городских и областных мероприятий на базе школы (до 5000 руб.).

3.2.1.3. Организация и проведение социально-значимых мероприятий (до 5000 руб.).

3.2.2. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, в т.ч.:

3.2.2.1. Электронное заполнение аттестатов учащихся 9,11 классов (до 4000 руб.).

3.2.2.2. Руководство и организация работы летнего школьного оздоровительного центра (до 2000 руб.).

3.2.2.3. Оформление наградных материалов на учащихся, родителей (до 3000 руб.).

3.2.2.4. 100% участие обучающихся 9, 11 классов в тренировочном тестировании (до 3000 руб.).

3.2.2.5. Подготовка и организация акции «Первое сентября – каждому школьнику» (до 5000 руб.).

3.2.2.6. За высокую результативность работы в отчетном периоде (до 5000 руб.).

3.2.2.7. За сопровождение обучающихся на ЕГЭ, ГИА, олимпиады, конкурсы, конференции (до 1500 руб.).

3.2.2.8. За организацию спортивно-оздоровительной работы с детьми в праздничные и выходные дни каникулярного времени (до 1000 руб.)

3.3.2.9. Подготовка школы к новому учебному году (до 5000 руб.).

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора. Максимальная сумма оплаты труда за выполненный объем работы составит 5000 руб.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие премии работникам, определяется школой, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской

области, администрацией города Прокопьевска, Управлением образования администрации города Прокопьевска, администрацией Школы.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим Советом в виде единовременных премий в случаях:

- награждения государственными наградами Российской Федерации: почетное звание «Заслуженный учитель РФ», почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», Почетная грамота Министерства образования и науки РФ - до 5000 руб.;

- наградами Кемеровской области, Коллегии администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области: подготовка победителей и призеров областного этапа Всероссийской олимпиады школьников, подготовка 90-100-балльников на ЕГЭ, медали, почетные знаки Кемеровской области, благодарственные письма, Почетные грамоты до 10000 руб.,

- наградами администрации города Прокопьевска: почетные знаки, благодарственные письма, Почетные грамоты - до 5000 руб.

5. Стимулирующие выплаты за стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты вновь принятым сотрудникам, молодым специалистам устанавливаются в виде ежемесячных премий приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим Советом.

5.2. Размер указанных выплат устанавливается учреждением в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

5.3. Перечень стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет:

5.3.1. Вновь принятым сотрудникам (за исключением молодых специалистов) в виде ежемесячных премий до наступления периода, дающего право на начисление премиальных выплат по итогам работы

- учителям – 2500 руб.,

- прочим работникам – 1500 руб.

5.3.2. Молодым специалистам в виде ежемесячных премий за:

- 1 год работы – 3000 руб.;

- 2 год работы – 2000 руб.;

- 3 год работы – 1000 руб.

6. Иные поощрительные выплаты и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Школы.

6.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Школы приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим Советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Перечень разовых выплат:

- работникам к юбилейным датам (55, 60, 65, 70, и т.д.) – до 5000 руб.;
- работникам к профессиональному празднику «День Учителя», Международному женскому дню, Дню защитника отечества, Новому году – до 3000 руб.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь работникам может быть выплачена в связи:

- с вступлением в брак – до 5000 руб.;
- с рождением ребенка – до 5000 руб.;
- с длительным лечением – до 5000 руб.;
- со стихийным бедствием и ремонтом жилья – до 5000 руб.;
- в связи с обучением на очном (заочном) отделении ВУЗа – до 5000 руб.;
- со смертью близкого родственника – до 5000 руб.