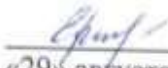


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
работников МБОУ Избердеевской сош

 /Л.А.Ерохина/
«29» августа 2016г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 189 от 29.08.2016г.
Директор МБОУ Избердеевской сош

 / Э.А. Раева /



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Избердеевская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза В.В. Кораблина
Петровского района Тамбовской области.**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Избердеевская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза В.В.Кораблина (далее – Положение), разработано на основании решения Петровского районного Совета народных депутатов от 17.03.2009г. № 119 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работникам муниципальных учреждений Петровского района», в соответствии с постановлением главы района от 29.05.2009г. № 396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями), и постановлением администрации района от 05.03.2011 № 169 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета» (с изменениями).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Избердеевская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза В.В.Кораблина (далее – Школа).

3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и осуществления;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников Школы, условия их установления и осуществления;

выплаты социального характера, основные условия их установления и осуществления;

условия оплаты труда директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, заведующего филиала, заместителей заведующего филиала;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников Школы.

4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам Школы производится за счет средств федерального, областного бюджетов.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных Школе на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

1. Должности (профессии) работников Школы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением главы района от 29.05.2009 № 396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями).

2. Постановлением администрации района от 30.10.2014 № 1194 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета» установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2855 рублей.

2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3263 рубля.

2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4704 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня — 4804 (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5438 рублей.

3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в Школе применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25.11.1992 № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (с изменениями и дополнениями).

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ,

свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления и начисления

1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Школа, в пределах средств фонда оплаты труда, определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановления главы района от 29.05.2009 № 396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников Школы, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается в соответствии с постановлением администрации района.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности может применяться и к иным работникам Школы, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней: кассир, старший вожатый, социальный педагог, педагог-психолог, библиотекарь-педагог, педагог дополнительного образования. Размеры повышающих коэффициентов для этой категории работников устанавливаются локальным актом Школы с учётом мнения представительного органа и не могут превышать 1,0.

Выплаты этой категории работников могут устанавливаться за интенсивность и результативность в работе, а именно:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ для этой категории работников, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными

настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда.

Базовая минимальная ставка, базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала, образуют ставку, оклад (должностной оклад). Все остальные повышающие коэффициенты начисляются на ставку, оклад (должностной оклад) и новый оклад не образуют.

2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

3. За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам Школы при предъявлении подтверждающего документа, сроком на 5 лет устанавливается повышающий коэффициент – 0,05.

4. Работникам Школы, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю Школы; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в Школе, при предъявлении подтверждающего документа, бессрочно - устанавливается повышающий коэффициент - 0,20.

5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному труду.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

6. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности: заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - 0,10;

заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,15.

7. Для работников Школы устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников

устанавливается исходя из расположенности учреждения в сельской местности и другие, а именно:

- за работу в сельской местности - повышающий коэффициент - 0,25;

8. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда Школы.

Решение об установлении, размере, периоде и условиях выплаты персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются директором Школы конкретному высококвалифицированному работнику на основании приказа директора Школы с указанием периода и оснований его выплаты.

Размер данного коэффициента не может быть выше 3,0.

9. Повышающие коэффициенты, указанные в данном разделе Положения, определяются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, образованных с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности основного персонала, и в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и осуществления

1. Для работников Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - предельный размер повышающего коэффициента 0,10 .

Перечень конкретных работ и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом директора Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест.

1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда.

от оклада (должностного оклада), тарифной ставки или в абсолютных размерах,

1.2.2. При выполнении работником:

объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норму;

при выполнении функций классного руководителя:

в базовой школе и филиалах с численностью обучающихся в классе от 15 человек и выше устанавливается повышающий коэффициент - 0,20;

в филиалах с численностью обучающихся в школе до 50 человек устанавливается повышающий коэффициент - 0,05;

в филиалах с численностью обучающихся в школе от 50 до 100 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,07;

в филиалах с численностью обучающихся в школе от 100 до 200 человек (в классах с наполняемостью менее 15 человек) устанавливается повышающий коэффициент – 0,10;

Перерасчёт размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года не производится.

За интенсивность и напряженность работы при выполнении функций классного руководителя начисляются выплаты компенсационного характера из расчета 1000 руб. за работу в классе с численностью не менее 14 человек, что соответствует коэффициенту – 0,138. При численности учащихся в классе менее 14 человек размер компенсационных выплат высчитывается по формуле:

$$\frac{1000 \text{ руб.} * X}{14} \quad (\text{где } X - \text{ количество учеников в классе});$$

при проверке письменных работ обучающихся (при условии выполнения в полном объеме Положения о проверке тетрадей):

при проверке письменных работ обучающихся начального общего образования:

в филиалах с численностью обучающихся в школе до 50 человек устанавливается повышающий коэффициент - 0,05;

в филиалах с численностью обучающихся в школе от 50 до 100 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,07;

в филиалах с численностью обучающихся от 100 до 200 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,15;

при проверке письменных работ по русскому языку:

в филиалах с численностью обучающихся в школе до 50 человек устанавливается повышающий коэффициент - 0,05;

в филиалах с численностью обучающихся в школе от 50 до 100 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,07;

в филиалах с численностью обучающихся от 100 до 200 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,10;

в базовой школе с численностью обучающихся свыше 200 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,20;

при проверке письменных работ по математике:

в филиалах с численностью обучающихся в школе до 50 человек устанавливается повышающий коэффициент - 0,03;

в филиалах с численностью обучающихся в школе от 50 до 100 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,07;

в филиалах с численностью обучающихся от 100 до 200 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,10;

в базовой школе с численностью обучающихся свыше 200 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,15;

при проверке письменных работ по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, изобразительному искусству, истории, ОБЖ, технологии:

в филиалах с численностью обучающихся в школе до 50 человек устанавливается повышающий коэффициент - 0,03;

в филиалах с численностью обучающихся в школе от 50 до 100 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,05;

в филиалах с численностью обучающихся от 100 до 200 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,07;

в базовой школе с численностью обучающихся свыше 200 человек устанавливается повышающий коэффициент – 0,10;

при заведовании учебными кабинетами (при условии выполнения в полном объеме Положения об учебном кабинете) (отделами, лабораториями, музеями) устанавливается повышающий коэффициент – 0,10.

при руководстве методическими объединениями (при условии выполнения в полном объеме Положения о ММО и РМО):

районное методическое объединение учителей предметников – 0,15;

межшкольное методическое объединение учителей предметников – 0,10;

при заведовании учебно-опытным участком устанавливается повышающий коэффициент: 0,10.

1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. За первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за год.

Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются приказом директора школы с учетом мнения представительного мнения работников.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день – не менее чем в двойном размере:

1.4.1. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

1.4.2. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом директора Школы с учетом мнения представительного органа работников.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, устанавливается приказом директора Школы, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3. Порядок исчисления дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы определяется приказом директора Школы.

4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников Школы, условия их установления и осуществления

1. Согласно Положения «О распределении стимулирующей части ФОТ между работниками МБОУ Избердеевской сош» (приложение 1) выплаты стимулирующего характера выплачиваются по результатам оценки результативности и эффективности деятельности каждого

работника на основании утвержденных в Положении критериев и показателей деятельности.

2. Расчет стимулирующей части ФОТ согласно Положению «О распределении стимулирующей части ФОТ между работниками МБОУ Избердеевской сош» проводится в отношении всех работников школы после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Школы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.
3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств стимулирующие выплаты могут начисляться отдельным работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за:

3.1. интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- сохранения контингента обучающихся – 20%;
- специфики образовательных программ – 20%;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных программ – 20%;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания учащихся, передовых информационных технологий – 20%;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) – 50%;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы – 30%;
- досрочное выполнение порученных работ – 50%;
- выполнение сложных и срочных работ
- обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в Школе – 20%;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:
 - ✓ в базовой школе – 30%
 - ✓ в филиале – 20%

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут составлять до 200% и начисляться приказом директора школы на определенный период (триместр, полугодие, год) с учетом мнения представительного органа. Основанием для предоставления данной выплаты является представление заместителя директора школы, согласованное с представительным органом работников.

Для определения интенсивности и результативности выполняемых работ вновь принятых работников, используется среднее значение данного показателя по соответствующей должности (профессии) в данном учреждении.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на

основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно, закрепляются приказом директора Школы с учетом мнения представительного органа работников за:

- ✓ участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения – 30%;
- ✓ активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения – 30%;
- ✓ создание положительного социально-психологического климата в классе (группе), коллективе – 20%;
- ✓ достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – 50%;
- ✓ достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена – 50%;
- ✓ подготовка призеров олимпиад, конкурсов – 30%;

Размер выплат за качество выполняемых работ составляет до 200%. и начисляется приказом директора школы на определенный период (триместр, полугодие, год) Основанием для предоставления данной выплаты является представление заместителя директора школы, согласованное с представительным органом работников.

3.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться директором Школы, с учётом мнения представительного органа сроком на 1 год. В случаях несоответствия достижений педагогических работников выше перечисленным критериям (при подведении итогов работы каждый триместр), стимулирующие выплаты прекращаются распоряжением директора Школы, с учётом мнения представительного органа.

1.3. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

1.3.1. В стаж непрерывной работы включается: время работы в занимаемой должности, профессии, время фактической непрерывной работы в данном учреждении; время работы в данном учреждении; время работы в занимаемой должности; время работы в должности заведующего филиалом, время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение, работа в котором непосредственно предшествовала военной службе; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Таблица 1

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10

от 10 до 15 лет	15
От 15 лет и более	20

1.2.2. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

1.2.3. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, указанная выплата устанавливается с момента наступления права на её назначение или изменение. При этом производится перерасчет среднего заработка.

1.3. Выплата премий работникам Школы за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения и в соответствии с Положением «О порядке премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Избердеевской средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза В.В.Кораблина» (Приложение 2).

1.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам Школы осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Школы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, образованных с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, и закрепляются в трудовом договоре с работником.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и осуществления

1. Для работников Школы устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

1.2. Суммы, начисленные работникам на период трудоустройства при увольнении в связи с ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работников Школы;

1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения за два месяца об увольнении при ликвидации Школы, сокращении численности или штата работников Школы. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества Школы;

1.4. Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от директора Школы.

1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2. Для работников Школы, в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 1. данного раздела настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе директора Школы и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4. Расчет и определение размеров выплат социального характера, указанных в данном разделе настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VIII. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, заведующего филиала, заместителя заведующего филиала.

1. Оплата труда директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, заведующего филиала, заместителя заведующего филиала, устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

2. Оплата труда директора Школы.

2.1. Должностной оклад директора Школы, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности директора Школы.

Должностной оклад директора Школы устанавливается в размере 10965 рублей.

2.2. Директору Школы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.2.1. за наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;

2.2.2. за почетное звание:

«заслуженный» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями - 0,15;

2.2.3. за тип учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных (в т.ч. расположенность учреждения в сельской местности) – 0,25;

2.2.4. за масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;

за каждого работника списочного состава 0,0003;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

Общий размер персонального повышающего коэффициента по всем основаниям в сумме не должен превышать 3,0.

2.3. Директору Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - при совмещении профессий (должностей).

Данная выплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

2.3.2. иные компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ, установленные при наличии соответствующих оснований, в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, установленным с учетом квалификационной категории, в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре директора Школы и в положении об оплате труда Школы.

2.4. Директору Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Школы устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы Школы, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на очередной учебный год в абсолютной сумме в зависимости от количества установленных баллов, утвержденных, в порядке, определенном постановлением администрации района.

2.4.2. Размер выплат за стаж непрерывной работы.

Размер выплат за стаж непрерывной работы директору Школы устанавливается постановлением администрации района.

В стаж непрерывной работы включается: время фактической непрерывной работы в данном учреждении, время работы в занимаемой должности; время работы в должности заведующего филиалом Школы; время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение, работа в котором непосредственно

предшествовала военной службе; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
От 15 лет и более	20

Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении производится в процентах от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется приказом директора Школы с учетом мнения представительного мнения работников.

В случае, если у директора Школы право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, указанная выплата устанавливается с момента наступления права на её назначение или изменение. При этом производится перерасчет среднего заработка.

2.4.3. Премии по итогам работы:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Школы.

2.5. Директору Школы устанавливаются выплаты социального характера, предусмотренные разделом VI. настоящего Положения.

3. Оплата труда заместителей директора Школы, главного бухгалтера, заведующего филиала, заместителя заведующего филиала.

3.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, руководителя (заведующего) филиала, заместителя руководителя (заведующего) филиала, устанавливаются на 10-25% ниже должностного оклада руководителя.

3.2. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, руководителю (заведующему) филиала, заместителю руководителя (заведующего) филиала, в соответствии с разделом III. настоящего Положения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV. настоящего Положения.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период осуществления выплат определяется локальным нормативным актом работодателя, разработанным в соответствии с настоящим примерным положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V. настоящего Положения, начисляются на должностной оклад, и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

3.4.1. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся – 50%;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ) – 50%;

динамика развития материального обеспечения учреждения- 30%;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг – 30%;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ – 50%;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами – 20%;

социально-психологический климат в учреждении – 20%.

3.4.2. Для заместителей руководителя учреждения, руководителя (заведующего) филиала, заместителя руководителя (заведующего) филиала надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться в соответствии с п. 1.4. раздела V. настоящего Положения.

В стаж непрерывной работы для заместителей руководителя учреждения, руководителя (заведующего) филиала, заместителя руководителя (заведующего) филиала включается:

время работы в данном учреждении в педагогических должностях;

время работы в занимаемой должности;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение, работа в котором непосредственно предшествовала военной службе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Для заместителей руководителя учреждения, руководителя (заведующего) филиала, заместителя руководителя (заведующего) филиала в стаж непрерывной работы также включается время работы в должности руководителя образовательного учреждения.

3.4.3. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда учреждения.

3.5. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам (руководителю учреждения) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

Обязательные выплаты социального характера устанавливаются в соответствии с разделом VI. настоящего Примерного положения.

3.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Школы

1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Примерному положению, выплачиваются при условии выполнения нормы учебной работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3. Объем учебной работы учителей Школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной Школе.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление педагогической (в т.ч. воспитательной) работы, предусмотренной должностными обязанностями, определяется Школой самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении, учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении директором Школы, определяется главой района.

Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебная нагрузка, при ее распределении на очередной учебный год, устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, на период нахождения основного работника в отпуске.

4. Право распределять учебную работу предоставлено директору Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Управляющего Совета, который несет ответственность за ее выполнение каждым работником.

При установлении учебной работы на новый учебный год учителям Школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), обучающихся (воспитанников) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема учебной работы устанавливается с письменного согласия работника.

5. Часы учебной работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество учебных занятий продолжительностью не превышающих 45 минут.

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

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

6. В случае установления педагогическим работникам (с их согласия) часов учебной работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата труда данных работников осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7. В случае установления педагогическим работникам (с их согласия) часов учебной) работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», данным работникам устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

Размер доплаты определяется в соответствии с подпунктом 1.2. пункта 1. раздела IV. настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся (воспитанников) и часов по учебным планам и программам.

9. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

10. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Школы применяется:

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

11. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение
к Положению
об оплате труда

**ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1		1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "			
	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	2310	1	2310
3		1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня "			
	1	Делопроизводитель, кассир	2310	1	2310
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
5		2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"			
	1	<i>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин,</i>	2640	1	2640
	2	<i>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</i>	2640	1	2640
	3	<i>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</i>	2640	1	2640
	4	<i>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо</i>	2640	1	2640

		<i>ответственные) работы</i>			
6		2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "			
	2	Диспетчер образовательного учреждения;	2640	1	2640
7		2.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня "			
	1	Администратор, лаборант	2640	1	2640
	4	библиотекарь	2640	1	2640
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
9		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	1	старший вожатый	3806	1,05	3996
	2	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	3806	1,1	4187
	3	Воспитатель, педагог-психолог;	3806	1,2	4567
	4	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	3806	1,25	4758
10		3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
	1	Бухгалтер, документовед, инженер-электроник (электроник), психолог, библиотекарь,	3806	1	3806
	2	<i>Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория</i>	3806	1	3806
	3	<i>Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория</i>	3806	1	3806
	4	<i>Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</i>	3806	1	3806
	5	<i>Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских: заместитель главного бухгалтера,</i>	3806	1	3806

		заместителя начальника (заведующего) отдела			
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня					
12		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	заведующий библиотекой	4400	1	4400
13		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	4400	1,1	4840

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МБОУ Избердеевской сош

_____/Л.А.Ерохина/

Протокол № 1
«29» августа 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Избердеевской сош

_____/Э.А.Раева/
Приказ №189 от 29.08.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части ФОТ между
работниками МБОУ Избердеевской сош**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты работникам школы стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 10.02.2009 №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), решением Петровского районного Совета народных депутатов от 17.03.2009 №119 «О положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работникам муниципальных учреждений Петровского района», постановлением главы района от 29.05.2009 №396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» и Постановлением администрации Петровского района № 359 от 26.04.2013 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения между работниками школы (далее – Положение) отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты и направлено на:

- качество выполняемых работ,
- высокие результаты и эффективность работы.

1.3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые МБОУ Избердеевская сош определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, мнения профсоюзного комитета школы и органа государственно-общественного управления – Управляющего совета школы.

1.4. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и в решении Управляющего совета школы.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

2. Рассмотрение и утверждение размера стимулирующей надбавки

2.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника образовательного учреждения.

Решение об установлении указанных выплат руководителю образовательного учреждения принимается Учредителем, другим работникам - руководителем образовательного учреждения после согласования с представительным органом работников.

2.2. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется один раз в год: в августе-сентябре – по итогам предыдущего учебного года.

2.3. Размеры стимулирующих работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности их работы.

2.4. Оценка результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения осуществляется на основании критериев и показателей работы с указанием максимального коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

2.5. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием представительного органа работников.

2.6. Размер стимулирующих выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на стимулирующие выплаты по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения в августе производится подсчет баллов за предыдущий учебный год по всем критериям и показателям с учетом их коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период. Получается размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы.

Рабочей комиссией составляется протокол и подписывается председателем и членами рабочей комиссии.

На основании протокола руководитель образовательного учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах за результативность и эффективность труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.7. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок решением Управляющего совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.8. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.9. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить осуществление стимулирующих

выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ работникам

Для расчета выплат стимулирующей части для каждой категории /должности устанавливаются основные критерии. По каждому вводятся коэффициенты (баллы) и шкала показателей.

3.1. 3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя

Должность: заместитель директора, руководитель структурного подразделения		
<i>Критерии оценки I: Эффективность обеспечения доступности качественного образования</i>		
1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников, по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
2. Доля школьников, которым предоставлена возможность обучаться в соответствии с основными современными требованиями, в общей численности школьников	1,0	
3. Доля детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, которым созданы условия для получения качественного общего образования	1,0	
4. Доля семей, чьи дети старшего дошкольного возраста имеют возможность получить доступные качественные услуги дошкольного образования, в общей численности детей школьного возраста	1,0	
5. Доля детей школьного возраста, имеющих возможность по выбору получить доступные качественные услуги дополнительного образования, в общей численности детей школьного возраста	1,0	
6. Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением	1,0	
7. Доля обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения (по причине пропуска занятий, академической задолженности)	1,0	
8. Доля обучающихся, ставших победителями (призёрами) муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	2,0	
9. Доля обучающихся, оставленных на повторный год обучения в общей численности обучающихся	1,0	
10. Доля выпускников 11 классов, не получивших документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании	1,0	
Доля выпускников 11 классов, получивших документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании особого образца (с золотой или серебряной медалью)	1,0	
11. Доля выпускников 9 классов, получивших документ государственного образца об основном общем образовании особого	1,0	

образца		
12. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0	
13. Общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
14. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0	
15. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
16. Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (воспитанников)	2,0	
18. План воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0	
29. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0	
21. Отсутствие травм, полученных во время воспитательно-образовательного процесса	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	27,0	
<i>Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность</i>		
1. Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации общего образования	2,0	
2. Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0	
3. Наличие достижений (награды, гранды) у педагогического коллектива по внедрению в практику современных образовательных технологий - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0	

4. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2,0	
5. Наличие авторских публикаций	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	10,0	
<i>Критерии оценки III: Открытость образовательного учреждения</i>		
1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	1,0 2,0 3,0	
2. Наличие положения об ученическом самоуправлении	1,0	
3. Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0	
4. Привлечение к участию в работе с воспитанниками, обучающимися представителей общественных организаций, шефов	1,5	
Максимально возможное количество баллов по критерию III	7,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	44,5	
Должность: заведующий хозяйством		
<i>Критерии оценки I: Санитарно-гигиенические условия учреждения</i>		
1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2,0 2,0	
2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	6,0	
<i>Критерии оценки II: Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</i>		
1. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1,0	
2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	2,0	
3. Контроль за работой автотранспорта: - своевременное проведение инструктажа с водителями - проведение сверок с ГИБДД - выполнение обязанностей диспетчера	1,0 1,0 1,0	

Максимально возможное количество баллов по критерию II	6,0	
<i>Критерии оценки III: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</i>		
1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2,0	
2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0	
3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	2,0	
4. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию III	8,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	20,0	
Должность: главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера		
<i>Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ</i>		
1. Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	2,0	
2. 100% -ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	3,0	
3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2,0	
4. Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1,0	
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1,0	
6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	2,0	
7. Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0	
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2,0	
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	2,0	
10. Своевременное составление и предоставление - бухгалтерской - налоговой - статистической отчетности	2,0 2,0 2,0	

11. Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1,0	
12. Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	2,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	26,0	

3.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей

Должность: учитель, преподаватель, преподаватель-организатор ОБЖ			
Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания			
Показатели	Расчет показателей	Шкала	
Качество освоения учебных программ – К1	Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся	Максимальное количество баллов – 4. Значения: <ul style="list-style-type: none"> от 1 до 0,8 оцениваются в 4 балла; от 0,79 до 0,48 – 3 балла; от 0,47 до 0,28 – 2 балла; 	8 баллов
	Количество обучающихся, получивших одну "3" по итогам периода / численность обучающихся	Максимальное количество баллов – 4. Значения: <ul style="list-style-type: none"> 0 оценивается в 4 балла; от 0,01 до 0,04 – 3 балла; от 0,041 до 0,08 – 2 балла; от 0,081 до 0,12 – 1 балл 	
Количество обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, группам, в которых учитель, преподаватель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием – К2	- выше школьного уровня - ниже школьного уровня - академическая задолженность отсутствует	0 1,0 2,0	2 балла
Динамика учебных достижений – К3	Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ГИА	60-100% - 5 баллов 40-59% – 4 балла 20-39% - 3 балла	9 баллов
	Доля обучающихся 4-х классов, подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой	90-100% - 4 балла 80-89% - 2 балла	

	аттестации		
Динамика учебных достижений – К4	Количество обучающихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся (с указанием Ф.И. обучающегося и класс)	Максимальное количество баллов – 4. Значения: <ul style="list-style-type: none"> от 1 до 0,8 оцениваются в 4 балла; от 0,79 до 0,48 – 3 балла; от 0,47 до 0,28 – 2 балла; от 0,27 до 0 – 1 балл 	4 балла
Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. К5	Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад (за каждого участника отдельно) Победа и участие в различных конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях и т.д. (за каждый конкурс отдельно)	Всероссийский уровень-5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Всероссийский уровень-5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла;	10 баллов
Создание и поддержка системы дополнительных занятий для отстающих обучающихся – К6	Создание и поддержка системы дополнительных занятий для отстающих обучающихся	4 часа инд. работы -5 баллов; 3 часа инд. работы -3 балла; 2 часа инд. работы -1 балла 1 час инд. работы -0,5 баллов	5 баллов
Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов – К7	Количество обучающихся, посещающих кружки, дополнительные занятия и др. систематические занятия по направлению школы АгроЭкоТех/численность обучающихся (кроме часов учебного плана)	более 10 человек – 5 баллов до 10 человек – 3 балла	5 баллов
Организация воспитательной	Мониторинг	высокий уровень – 5	5 баллов

работы – К8	деятельности классного руководителя (справка заместителя директора по ВР)	баллов выше среднего – 3 балла средний уровень – 2 балла низкий -1 балл	
Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) выше в сравнении со средним показателем по учреждению – К9 (для классных руководителей и учителей-предметников)	По одному мероприятию в семестр (методическая разработка прилагается)	два и более мероприятий – 5 баллов; Менее 2-х мероприятий – 2 балла	5 баллов
Максимально возможное количество баллов по критерию I			53 балла
<i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i>			
Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленному приказом по учреждению – К10	Наличие показателя Отсутствие показателя	1 балл 0 баллов	1 балл
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению – К11	Количество реализуемых проектов и программ	Район: 1 проект – 3 балла 2 проекта – 6 баллов Регион: 1 проект – 3 балла 2 проекта – 6 баллов Республика - 1 проект – 3 балла 2 проекта – 6 баллов	9 баллов
Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.- К12	Количество мероприятий (за каждое мероприятие отдельно)	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла;	5 баллов
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, программ и т.п., прошедших экспертную оценку и применяемых в образовательном процессе. К13	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 баллов (основание справка заместителя директора школы по УР)	5 баллов
Организация научно-исследовательской работы с учащимися – К14	Руководство научно-исследовательской работой, подготовка выступления, презентаций обучающихся на	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла	5 баллов

	конференциях,		
Руководство методическими объединениями – К15	Системность работы на основании правки	Муниципальный уровень- до 5 баллов Школьный уровень- до 4 баллов	5 баллов
Использование учителем мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., - К16		- для моделирования урока, элективного курса, классного часа и т.д.– 0,5 баллов; - для контроля и учета базовых знаний учащихся – 1 балл; - для индивидуальных траекторий обучения учащихся – 1,5 баллов	3 балла
Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня- К17	Участие 3 призовое место 2 призовое место 1 призовое место	Муниципалитет - 2 балла; Регион – 4 балла Муниципалитет - 3 балла Регион –5 баллов Муниципалитет - 4 балла Регион – 6 баллов Муниципалитет - 5 баллов Регион – 7 баллов	7 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки – К18	Наличие показателя Отсутствие показателя	2 балла 0 баллов	2 балла
5. Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу учителя, преподавателя – К19	Нет жалоб Письменная жалоба	0 баллов Минус 10 баллов	Минус 10 баллов
*7. Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим годом – К20	Количество обучающихся пропустивших занятия без уважительных причин /общее кол-во обучающихся в классе	Пропуски занятий без уважительной причины менее 5% обучающихся - 2 балла; Менее 10% обучающихся – 1 балл. Более 10% - 0 баллов	2 балла
8. Сохранение контингента,	Количество	Отсутствие показателя – 1	1 балл

воспитанников, учащихся - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом – К21	обучающихся выбывших по причине неудовлетворительной успеваемости / к общему количеству обучающихся в классе	балл; Наличие показателя – 0 баллов	
9. Применение в работе здоровьесберегающих технологий – К22	Количество обучающихся с ослабленным здоровьем /к общему количеству детей в классе (по результатам медицинского осмотра)	Менее 20% больных детей - 2 балла; Более 20% больных детей – 0 баллов	2 балла
12. Организация работы по вопросу оказания содействия семьям по предупреждению и распространению социально-значимых заболеваний – К23	Количество встреч с медицинскими работниками; проведенных бесед; мероприятий.	Не менее 3-х мероприятий в год – 2 балла; Два мероприятия в год – 1 балл.	2 балла
Распространение передового педагогического опыта – К24	Наличие показателя Отсутствие показателя	2 балла 0 баллов	2 балла
Наличие публикаций в прессе – К25	Наличие показателя Отсутствие показателя	2 балла 0 баллов	2 балла
Профориентационная работа – К26	Количество обучающихся продолживших обучение по направлению специализации школы АгроЭкоТех /к общему количеству обучающихся	Более 30%- 10 баллов; Менее 20% - 29% - 5 баллов; Менее 20% - 1 балл	10 баллов
Максимально возможное количество баллов по критерию II			73 балла

3.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

Должность: воспитатель		
<i>Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания</i>		
1. Доля учащихся, активно участвующих в общественной жизни учреждения, выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0	
2. Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,0	
3. Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения воспитательной работы	2,0	

4. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0	
5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям	1,0	
6. Доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -повысилась	0,5 1,0	
7. Отсутствие травм, полученных учащимися, воспитанниками на внеурочных занятиях	1,0	
8. Доля воспитанников, совершивших правонарушения в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого года - понизилась	0,5 1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	9,0	
<i>Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность</i>		
1. Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0	
2. Наличие методических разработок	1,0	
3. Участие в реализации проектов и программ по конкретному направлению муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	0,5 1 1,5	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -районного уровня - регионального уровня	0,5 1,0	
5. Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня: - участие в конкурсе -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	0,5 1,0 1,5 2,0	
6. Проведение открытых мероприятий (мастер -классы): - муниципального уровня - регионального уровня	1,0 1,5	
7. Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками общественных организаций, шефов и др.	1,0	
8. Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.:		

-муниципального уровня	1,5	
-регионального уровня	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	18,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	27,5	
Должность: педагог дополнительного образования, старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-организатор, методист		
<i>Критерии оценки I: Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени</i>		
1. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:		
-на том же уровне	1,0	
-выше	1,5	
2. Сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,0	
3. Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом:		
-на том же уровне	1,0	
-выше	1,5	
4. Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)	1,0	
5. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:		
-всероссийские	1,5	
-региональные	1,0	
-муниципальные	0,5	
6. Охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:		
-на том же уровне	0,5	
-выше	1,0	
7. Охват обучающихся (воспитанников), оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом		
-на том же уровне	0,5	
-выше	1,0	
8. Отсутствие травм на занятиях	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	12,0	
<i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i>		
1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0	
2. Наличие методических разработок	1,0	

3. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	1,0	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -всероссийского уровня -регионального уровня -муниципального уровня	1,5 1,0 0,5	
5. Разработка методических рекомендаций, принятых на реализацию соответствующим органом образования	2,0	
6. Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	10,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	22,0	
Должность: старший воспитатель, педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед (логопед)		
<i>Критерии оценки I: Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)</i>		
1. Положительная динамика среднего балла учащихся, воспитанников с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0	
2. Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0	
3. Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,0	
4. Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,0	
5. Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0	
6. Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0	
7. Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0	
8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,0	
9. Количество обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устроенных в семьи, в		

сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0	
10. Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,0	
11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работ специалиста	1,0	
12. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом -на том же уровне -выше	0,5 1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	12,0	
<i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i>		
1.Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0	
2. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ , экспериментов	2,0	
3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - всероссийского уровня -регионального уровня - муниципального уровня	2,0 1,5 1,0	
4. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	1,0	
5. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - участие в конкурсе -третье место -второе место -первое место	0,5 1,0 1,5 2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	12,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	24,5	
Должность: документовед образовательного учреждения		
<i>Критерии оценки I: Высокая эффективность работы</i>		
1. Качественный учет контингента обучающихся	2,0	
2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя	2,0	
3. Качественное ведение документации	2,0	

4. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	7,0	
<i>Критерии оценки II: Ведение делопроизводства</i>		
1. Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	2,0	
2. Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	2,0	
3. Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	1,0	
4. Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	1,0	
5. Использование в работе компьютерных программ	1,0	
6. Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	8,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	15,0	
Должность: заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь		
<i>Критерии оценки I: Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)</i>		
1. Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне -выше	0,5 1,0	
2. Оформление тематических выставок	1,0	
3. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде: - на том же уровне -выше	0,5 1,0	
4. Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности	1,0	
5. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне -выше	0,5 1,0	
6. Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	1	
7. Количество книговыдач в сравнении с прошлым годом: - на том же уровне -выше	0,5 1,0	
8. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1	

9. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	9,0	
Должность: экономист, бухгалтер, кассир		
<i>Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации</i>		
1. Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учреждения на очередной год	1,0	
2. 100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1,0	
3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,0	
4. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1,0	
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,0	
6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	1,0	
7. Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	0,5 1,0	
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,0	
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0	
10. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	1,0	
11. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года)	1,0	
12. Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов	1,0	
13. Своевременное составление статистической отчетности	1,0	
14. За своевременное заключение договоров, контактов	2,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16,0	
Должность: мастер производственного обучения		
<i>Критерии оценки I: профориентационная работа с обучающимися</i>		
1. Доля учащихся, занятых профориентационным обучением, в сравнении с прошлым периодом:		

- на том же уровне	0,5	
- выше	1,0	
2. Доля учащихся, принявших участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, от общего количества обучающихся в сравнении с прошлым периодом:		
- на том же уровне	0,5	
- выше	1,0	
3. Создание и использование учебно-методических материалов, позволяющих обучающимся повысить уровень освоения учебной программы	1,0	
4. Поведение мастер-классов, открытых уроков регионального уровня	1,0	
5. Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих	1,0	
6. Использование в обучении современной техники и технологии	1,0	
7. Отсутствие травм на занятиях по трудовому обучению	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	7	
<i>Критерии оценки II: доступность качественного образования и воспитания</i>		
1. Доля учащихся, с которыми мастер производственного обучения занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам и др. от общего количества учащихся	2,0	
2. Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.п.:		
- муниципальный уровень	1,0	
- региональный уровень	1,5	
- всероссийский уровень	2,0	
3. Организация общественно-полезного производительного труда	1,0	
4. Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0	
5. Подготовка, проведение, участие в культурно-массовых мероприятиях	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	10,5	
<i>Критерии оценки III: Методическая и инновационная деятельность</i>		
1. Наличие методических разработок, создание или использование учебно-методических материалов, позволяющих обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,0	
2. Использование ИКТ:		
- карточки-задания для моделирования урока	0,5	
- для контроля и учета базовых знаний обучающихся	1,0	
- для индивидуальных траекторий обучающихся	1,5	
3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях:		

- районного уровня	0,5	
- регионального уровня	1,0	
4. Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня:		
- участие в конкурсе	0,5	
- третье призовое место	1,0	
- второе призовое место	1,5	
- первое призовое место	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию III	10,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	28,0	
Должность: лаборант, инженер-электроник		
<i>Критерии оценки I: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования</i>		
1. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0	
2. Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление	2,0	
3. Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	2,0	
4. Разработка программ для использования в образовательном учреждении	2,0	
5. Сохранность лабораторного, компьютерного оборудования и другого оборудования	1,0	
6. Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом:		
-снижение количества замечаний	0,5	
-отсутствие замечаний	1,0	
7. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1,0	
8. Своевременный и качественный ремонт оборудования	2,0	
9. Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	1,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	14,0	
Должность: кладовщик, кастелянша		
<i>Критерии оценки I: Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей</i>		
1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	2,0	
2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2,0	
3. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	2,0	

Максимально возможное количество баллов по всем критериям	6,0	
--	------------	--

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МБОУ Избердеевской сош

_____/Л.А.Ерохина/

Протокол № 1
«29» августа 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Избердеевской сош

_____/Э.А.Раева/

Приказ №189 от 29.08.2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке премирования работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Избердеевской средней общеобразовательной
школы имени Героя Советского Союза В.В.Кораблина**

Общие положения.

- 1.1. Данное положение регламентирует порядок премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Избердеевской средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза В.В.Кораблина (далее – Школа).
- 1.2. Положение разработано на основе следующих нормативных актов:
Постановления администрации Тамбовской области от 10.02.2009 №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), решения Петровского районного Совета народных депутатов от 17.03.2009 №119 «О положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работникам муниципальных учреждений Петровского района», постановления главы района от 29.05.2009 №396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» и Постановления администрации Петровского района № 359 от 26.04.2013 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений».
- 1.3. Положение действует с целью:
 - усиления материальной заинтересованности работников Школы в результатах своего труда, в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
 - повышения качества работы, результативности роста профессионального мастерства, внедрение передового педагогического опыта;
 - укрепления и развития материально-технической базы Школы;
 - материальной поддержки остро нуждающихся работников.
- 1.3. Для реализации поставленных целей Положением предусматривается система поощрений (премирования) работников Школы:
 - административно-управленческому персоналу;
 - педагогическим работникам;
 - учебно-вспомогательному персоналу;
 - младшему обслуживающему персоналу.
- 1.4. ШКОЛА самостоятельно в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет размеры премий.

2. Премирование работников ШКОЛЫ производится при условии наличия достаточных денежных средств в фонде оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников МБОУ Избердеевской сош.

3. Премии работникам Школы устанавливаются комиссией по материальному поощрению

4. Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

5. Премирование работников Школы не производится в случаях:

5.1. нарушения трудовой дисциплины;

5.2. нарушения техники безопасности и охраны труда;

5.3. нарушения требований должностных инструкций, условий трудового договора, Устава МБОУ Избердеевской сош;

5.4. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

5.5. нарушения в работе и организации образовательного процесса, подтверждённых служебной проверкой, проводимой по жалобам и обращениям обучающихся и (или) их родителей (законных представителей);

5.6. низкое качество хозяйственной деятельности (для обслуживающего персонала).

6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию администрации, комиссии по поощрению и профсоюзного комитета МБОУ Избердеевской сош, а также при изменении действующего Законодательства РФ.

2. Порядок премирования работников Школы.

2.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно и ежеквартально по результатам работы за квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежеквартальное и ежемесячное премирование работников Школы производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБОУ Избердеевской сош, в котором указываются размеры премии по каждому работнику (в процентном отношении или в суммарном выражении).

2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по школе, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3. Показатели премирования работников МБОУ Избердеевской сош

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование педагогических работников МБОУ Избердеевской сош производится по следующим показателям (не более одного должностного оклада)

№ пункта	Критерии премирования	Количество % Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
2	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
3	достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5

		на 3% - 0,7
4	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
5	Качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
6	Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
7	участие в инновационной деятельности	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
8	Повышение квалификации через посещение семинаров, курсов различного уровня	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
9	Организация наставничества над молодыми специалистами	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
10.	Разработка нормативно - правовой документации	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
11.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, высокий уровень воспитательной работы	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
12.	Организация внеклассной спортивной и физкультурно-оздоровительной работы	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
13.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся воспитанников, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, за активную пропаганду здорового образа жизни	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
14.	Организация питания обучающихся воспитанников (высокий охват питанием)	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
15.	Работа с детьми с дивиантным поведением	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
16.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
17.	Высокий уровень организации работы с родительской общественностью	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
18.	Организация работы с опекаемыми детьми (по представлению общественного инспектора по работе с опекаемыми)	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

19.	Высокий уровень организации работы по правилам дорожного движения, правилам пожарной безопасности, охране труда и технике безопасности в классе	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
20.	Выставочная деятельность учителя и обучающихся на различных уровнях (по представлению зам.директора по ВР)	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
21.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
22.	Активная общественная работа	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
23.	Работа по заливке льда	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
24.	Работа по обслуживанию и эксплуатации спортивной площадки и спортивного стадиона школы, хоккейной коробки	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
25.	Весенне-осенние работы на учебно-опытном участке	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
26.	Образцовое содержание кабинета: санитарное, эстетическое состояние кабинета, работа по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
27.	Организация и проведение текущего ремонта школы.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
28.	Качественная подготовка школы к новому учебному году	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
29.	Высокий уровень организации и активное участие в летней оздоровительной кампании	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
30.	Вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

3.2. Показатели премирования заместителей руководителя (по итогам работы за месяц, триместр, квартал)

№ пункта	Критерии премирования	Количество % Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1.	Выполнение плана работы школы (положительные заключения инспектирующих органов)	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
2.	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой)	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7

	и промежуточной аттестации обучающихся воспитанников	на 3% - 0,9
3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
4.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школой (совет образовательного учреждения, научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
5.	Обеспечение качества и необходимого уровня санитарно-гигиенических условий обучения, отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в образовательном процессе	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
6.	Высокий уровень организации методической и инновационной работы в Школе	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
7.	Разработка и реализация творческих проектов.	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
8.	Сохранение контингента обучающихся воспитанников	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
9.	Создание условий для организации образования детей по индивидуальным планам, с целью социальной защиты детей с ограниченными возможностями здоровья и одаренными детьми.	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
10.	Создание условий и стимулирование качественного развития профессиональной компетенции педагогов школы.	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
11.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
12.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
13.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
15.	Качественное выполнение образовательных и воспитательных планов и программ	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
16.	Организация образовательного процесса, обеспечивающего стабильные результаты подготовки обучающихся	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9

	воспитанников	
17.	Своевременная подготовка и создание благоприятных условий к летнему оздоровительному периоду	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
18.	Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9

Показатели премирования главного бухгалтера

№ пункта	Критерии премирования	Количество (%) Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1.	Целевое и рациональное использование бюджетных средств	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
2.	Предоставление достоверной бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности в установленные сроки	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
3.	Соблюдение инструкций по бюджетному учету, финансовой и кассовой дисциплины	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
4	Соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов по выявленным нарушениям	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
6	Обеспечение сохранности документации и защиты информации по бухгалтерскому учету	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
7	Проведение финансового анализа деятельности учреждения	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
8	Внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

3.3. Показатели премирования заместителя руководителя по административно-хозяйственной части

№ пункта	Критерии премирования	Количество (%) Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1.	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соответствующих требованиям СанПиН	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
4.	Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
6.	Своевременная и качественная подготовка к летнему оздоровительному периоду	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
7.	Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

3.4. Ежемесячное или ежеквартальное премирование педагога-психолога производится по следующим показателям

№ Пункта	Критерии премирования	Количество (%) Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
2.	Качественная работа с детьми с дивиантным поведением.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
3.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

3.5. Ежемесячное или ежеквартальное премирование зав. библиотекой производится по следующим показателям

№ пункта	Критерии премирования	Количество (%) Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1.	Высокая читательская активность обучающихся.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
2.	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
3.	Участие в мероприятиях школьного, муниципального, областного и др.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5

	уровней.	на 3% - 0,7
4.	Систематическое и качественное оформление тематических выставок.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
5.	Планирование комплектования библиотечного фонда.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

3.6. Ежемесячное или ежеквартальное премирование учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится по следующим показателям

№ пункта	Критерии премирования	Количество (%) Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1.	Эффективность и качество выполняемых работ	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
2.	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
3.	Работа по сохранности школьного здания, оборудования и имущества	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
4.	Активное участие в ремонте школы	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
5.	Состояние закреплённых участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
6.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения правил техники безопасности	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
8.	Качественная подготовка школы к новому учебному году	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
9.	Материальная ответственность.	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5

4. Единовременное премирование работников МБОУ Избердеевской сош производится при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива МБОУ Избердеевской сош (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения и т.п., но не более одного должностного оклада), и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения - в размере до 100% от должностного оклада).

5. Размер премирования корректируется приказами по МБОУ Избердеевской сош в соответствии с экономией фонда оплаты труда.

Прошнуровано и скреплено печатью

51 (пятидесят один) листов

(общее количество листов Дела)

Верно



Подпись ответственного лица

Э.В. Рава

Расшифровка

« 3-1 » 20 16 г.