

Принято на собрании трудового коллектива
Протокол № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 2
_____ Г.В. Маркелов
Приказ № _____ от _____

**Положение о порядке оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения открытой (сменной)
общеобразовательной школы № 2 г. Липецка**

1 Общие положения

1. Настоящее положение (далее Положение) разработано при введении отраслевой системы оплаты труда (далее ОСОТ) для обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решением Липецкого городского Совета депутатов от 19.12.2013 № 769

2. Размер заработной платы работников устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Месячная заработная плата работника (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок

1. Должностные оклады работников школы устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 19.12.2013 № 769 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка».

2. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, единые для всех бюджетных учреждений, устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 19.12.2013 № 769 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка».

3. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем ОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Тарифные разряды оплаты труда рабочих ОУ устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

III. Условия оплаты труда

1. Общие положения

1.1 Должностные оклады педагогических работников определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой ОУ отнесено по объемным показателям деятельности.

1.2. Месячная заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда библиотечных и других работников школы осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

1.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в школе, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

1.6. Руководитель ОУ:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

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

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю:

учителям 1 - XI (XII) классов, педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

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

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

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

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

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами) и др.

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 36 часов в неделю – социальному педагогу;
- 36 часов в неделю – педагогу-психологу;
- 36 часов в неделю - методисту;
- 36 часов в неделю – мастеру п/о.

2.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.2. –2.3, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, обозначенном в разделе 3.

2.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

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

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

2.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых школа является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в школе руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей школы, для которых школа является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением. Учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника школы, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством РФ.

2.9. Должностные оклады других работников, в т.ч. руководителя школы, заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.10. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.11. Преподавательская работа работников, указанных в п. 2.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников ОУ без занятия штатной должности в школе оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы.

Учителя, преподаватели

3.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе IV, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых ОУ является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

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

3.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподава-

тельской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

3.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия, затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

3.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- 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 школу;
- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленно-го им при тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 3.1;
- размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4.2 Руководитель школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников школы, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.)

IV. Размеры выплат компенсационного характера и порядок их установления.

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в

бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».

2. Виды выплат компенсационного характера для руководителей, заместителей руководителей, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным распоряжением Главы г. Липецка от 22.12.2008 № 2707–р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка».

3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Компенсационные выплаты за работу, отклоняющихся от нормальных:

1	Учителям за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих хронические заболевания при наличии соответствующего медицинского заключения	20%;	Ежемесячно
2	Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (при условии аттестации рабочего места): - дворник - РКО (уборщицы) - учитель технологии - учитель физики, химии - зав. библиотекой - за работу с ПК - сторож	до 12% 6% 10% 12% 6% 8% 12% 6%	Ежемесячно
3	За работу в ночное время сторожам	35 %	Ежемесячно

7. Выплаты компенсационного характера за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада без учета других повышений, доплат и надбавок:

5	За классное руководство работникам, в зависимости от числа обучающихся на 1 сентября (1 января) текущего учебного года: - очные классы (9-е заочные группы) - заочные группы	До 30% 30% 25%	Ежемесячно
6	За проверку письменных работ, тетрадей, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября (1 января): 1-4кл; 5-11(12) классы: русский язык, литература, математика, химия, физика, биология, естествознание, иностранный язык география, история.	До 25% 20% 25% 20% 15% 10%	Ежемесячно
7	За заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) (согласно выработанных требований к	До 15%	Ежемесячно

	кабинету) работникам, ведущим педагогическую работу		
8	Молодым специалистам (пропорциональной учебной нагрузке или объему работы по должности)	100 %	Ежемесячно

К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в общеобразовательных учреждениях в течение пяти лет после окончания высшего и среднего учебных заведений.

V. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».

2. Виды выплат стимулирующего характера для руководителей, заместителей руководителей, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным распоряжением Главы г. Липецка от 22.12.2008 № 2707-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка».

3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

№	Наименование выплат	Периодичность выплат	Доплата в % от оклада
	<i>Педагогическим работникам</i>		
1.	За почетное звание «Заслуженный», «Народный» работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей)	ежемесячно	50%
2.	За отраслевые награды работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей): нагрудный знак «Отличник народного просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РСФСР», «Почетный работник», другие правительственные награды в соответствии с действующим законодательством.	ежемесячно	15%
3.	За грамоту Министерства образования педагогическим работникам, не имеющим отраслевые награды, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей)	ежемесячно	10%
4.	За ученую степень доктора наук, кандидата наук, работникам, имеющим педагогическую нагрузку. При наличии нескольких ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию	ежемесячно	15%
5.	За ведение делопроизводства учителями и другими работниками, в функциональные обязанности которых не входит ведение делопроизводства:		

	- за работу с медицинскими документами сотрудников; - за ведение архива; - за оформление протоколов совещаний при директоре; - за оформление протоколов педагогических советов; - за своевременное и качественное заполнение электронных журналов.	ежемесячно	10% 10% 10% 20%
6.	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	ежемесячно	100%
7.	За ведение баз данных о сделках с муниципальным имуществом	ежемесячно	30%
8.	За охват учащихся горячим питанием в %: 90 – 100 80 – 89 70 – 79 60 – 69 40 - 59	по итогам четверти	35% 30% 25% 20% 10%
9.	За ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено.	ежемесячно	10%
10.	За содержание спортивного зала.	ежемесячно	15%
11.	За обеспечение положительной динамики показателей образовательного процесса.	по результатам четверти	10%
12.	Учителям начальных классов за более 90% учащихся, подтвердивших или повысивших итоговые оценки в 1 полугодии 5 класса.	Оплата в течение 2 полугодия	15%
13.	Учителям математики и русского языка за систематическую работу по подготовке учащихся к ЕГЭ и достижение всеми выпускниками минимального порога	ежемесячно	10%
14.	Руководителю МО за победу в смотре-конкурсе МО	по результату работы	10%
15.	Заведующим кабинетами за победу в смотре кабинетов: 1 место 2 место 3 место	По результату работы	15% 10% 5%
16.	За ведение и систематическое обновление электронных баз данных ШСОКО, МСОКО, мониторинги	ежемесячно	до 15%
17.	За организацию профсоюзной работы в школе	ежемесячно	10%
18.	За систематическую поддержку и обновление школьного сайта	ежемесячно	15%
19.	За работу по организации ГО, охраны труда	ежемесячно	10%
20.	За руководство методическими объединениями учителей	ежемесячно	10%
21.	Учителям, выполняющим работу, не входящую в круг должностных обязанностей (сопровождение учащихся при перевозках автобусами)	ежемесячно	700 руб.
22.	За организацию перевозки обучающихся.	ежемесячно	20%
23.	За наставническую работу с молодыми специалистами	по итогам работы	20%

24.	За работу с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, с учащимися, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа	по итогам работы	2% на каждого ученика
25.	За работу по обеспечению полной посещаемости уроков: - все пропуски только по уважительным причинам	по итогам работы	25%
26.	За организацию общешкольного мониторинга посещаемости	ежемесячно	10%
27.	За проведение открытых уроков мероприятий	по итогам работы	10%
28.	За участие в работе педагогических конференций, педагогических советов, заседаний МО	качественные материалы, презентации	2%
29.	За проведение эффективной работы с родителями (законными представителями), проведение родительских собраний при посещаемости более 80%	по итогам работы	10%
30.	За организацию внеурочной деятельности в рамках ФГОС НОО	ежемесячно	12%
31.	За организацию внеурочной деятельности по физической культуре и спорту	ежемесячно	50%
32.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовку отчетов, заполнение журналов, своевременное исполнение приказов, качественное дежурство по школе)	по итогам работы	10%
33.	За систематическое использование компьютерных технологий в учебном процессе (от 10% учебного времени)	по итогам работы	10%
34.	За участие в городских конкурсах, соревнованиях	при систематическом участии ежемесячно	10%
35.	За снижение доли неуспевающих по результатам промежуточной и итоговой аттестации: - все учащиеся имеют положительные отметки по всем предметам; - снижение неудовлетворительных отметок на 5% по сравнению с предыдущим периодом	по итогам работы	25% 15%
36.	За высокую (более 30%) долю выпускников, выбирающих форму экзамена в виде ЕГЭ (для всех предметов кроме математики и русского языка)	по итогам работы	до 25%
37.	За использование в образовательном процессе внешних ресурсов (учреждения профессионального образования, предприятия организации, музеи, театры, лаборатории, библиотеки, дома культуры, учреждения спорта)	по итогам работы, с учетом числа обучающихся	до 15%
38.	За работу по организации самообразования, семейного образования	ежемесячно	5%
Педагогу - психологу			
1.	За проведение мониторинговых исследований	по результатам работы	10%
2.	За результативность индивидуальной развивающей работы с учащимися	по результатам работы	до 10%
3.	За практическую помощь обучающимся, педагогам, родителям (проведение индивидуальных	по результатам работы	до 20%

	консультаций)		
4.	За подготовку семинаров, родительских собраний	по итогам работы	10%
	<i>Социальному педагогу</i>		
1.	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа	ежемесячно	10%
2.	За осуществление контроля по организации питания и составление отчетности	ежемесячно	50%
3.	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	ежедневно	10%
4.	За организацию участия в городских воспитательных акциях	ежемесячно	10%
5.	За организацию общешкольных воспитательных мероприятий	ежемесячно	40%
6.	За организацию работы Совета профилактики	ежемесячно	20%
	<i>Заместителям директора по УВР, методисту</i>		
1.	За интенсивность и результаты труда	ежемесячно	до 100%
2.	За стаж непрерывной работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 и более	ежемесячно 10% 15% 20% 30%	до 30%
3.	Обеспечение положительной динамики результатов деятельности по показателям ШСОКО	по итогам работы	5%
4.	Обеспечение положительной динамики результатов деятельности по показателям МСОКО	по итогам работы	10%
5.	За использование информационных технологий в управлении	ежемесячно	10%
6.	За реализацию в полном объеме плана работы школы	по итогам работы	10%
7.	За обеспечение требований по охране труда в образовательном процессе	по итогам работы	10%
8.	За ведение медицинских книжек работникам	ежемесячно	10%
9.	За отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	по итогам работы	10%
	<i>Заместителю директора по АХЧ</i>		
1.	За интенсивность и результаты труда	ежемесячно	до 50%
2.	За стаж непрерывной работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 и более	ежемесячно 10% 15% 20% 30%	до 30%
3.	За обеспечение требований по охране труда	по итогам работы	10%
4.	За отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	по итогам работы	10%
5.	За подготовку и проведение ремонтных работ, подготовку к новому отопительному сезону	по итогам работы	10%
	<i>Заведующей библиотекой</i>		
1.	За работу с библиотечным фондом:	Ежемесячно	до 35%

	- от 5001 до 6500 - от 6501 до 8000 - от 8001 и более	25% 30% 35%	
2.	За стаж непрерывной работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - более 20 лет	ежемесячно 20% 25% 30% 35% 40%	До 40%
3.	За сохранность фонда учебников, методическую помощь учителям	по итогам работы	5%
4.	За использование в работе компьютерных программ, заполнение баз данных	ежемесячно	10%
5.	За обновление библиотечного фонда	по итогам работы	5%
Секретарю			
1.	За большой объем выполняемой работы	ежемесячно	30%
2.	За работу с центром занятости	ежемесячно	до 20%
3.	За ведение школьного архива	ежемесячно	До 12%
4.	За качественное ведение документации	по итогам работы	15%
5.	За отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	по итогам работы	15%
РКОЗ			
1.	За выполнение косметического ремонта	по результату	15%
2.	За оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	по результату	15%
3.	За выполнение работ, связанных с содержанием в исправном состоянии оборудования, в чистоте закрепленных участков, отсутствие замечаний по содержанию закрепленного участка	по результату	20%
4.	За большой объем выполняемой работы и интенсивность труда	по итогам квартала	до 80%
Гардеробщицам			
1.	За отсутствие обоснованных жалоб на работу	по итогам квартала	до 10%
2.	За интенсивность работы в зависимости от сезона (ноябрь – март)	ежемесячно	До 25%
Сторожа			
1.	За отсутствие случаев краж по вине сторожа	По итогам квартала	до 15%
2.	За отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима в ночное время, своевременное оформление журнала дежурств, своевременное выявление неисправностей имущества школы, сохранность школьного здания.	по итогам квартала	до 15%
3.	За своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (полиции, аварийных служб)	по итогам квартала	до 15%
Дворнику			
1.	За качественную уборку территории школы, выполнение санитарно-гигиенических норм	По итогам квартала	до 10%
2.	За большой объем выполняемой работы и интенсивность труда в осенне-зимний период	по итогам квартала	До 100%
3.	За сохранность инвентаря	по итогам квартала	5%

7. Решение об установлении указанных надбавок руководителю ОУ принимается учредителем, другим работникам – руководителем школы после согласования с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

8. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника ОУ. Критерии и показатели деятельности работников школы утверждаются руководителем в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10. Для определения размера выплат стимулирующего характера работники, заместители директора представляют директору школы информацию (оценочные листы) о результатах деятельности за истекший период.

Каждый работник школы представляет заместителю директора оценочный лист о работе по выполнению критериев и показателей за четверть. При установлении выплат 1 раз в четверть, лист предоставляется во второй день каникул, а за летний период – до 29 августа.

Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. Результаты оценки после соответствующих рекомендаций оформляются председателями МО с указанием фамилии, имени, отчества, дат.

Результаты оценки заносятся в протокол комиссии по распределению стимулирующих выплат и подписывается заместителями директора и председателем профкома с указанием фамилии, имени, отчества и даты.

После получения протокола директор издает приказ о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам школы за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания (приказом по школе), не назначаются выплаты стимулирующего характера до снятия дисциплинарного взыскания в соответствии с приказом по школе.

11. Выплата снижается до 50% в следующих случаях:

1.	Нарушение или неисполнение закона «Об образовании», Устава школы и других нормативных документов, приказов по школе, распоряжений администрации
2	Обоснованные претензии родителей, учащихся, классных руководителей, учителей друг к другу, негативные личностные отношения с субъектами образовательного процесса, нарушение норм профессионального поведения
3	Нарушение инструкции по ведению журнала, сроков заполнения документации
4	Несоблюдение санитарно-гигиенических требований организации УВП
5	Удаление учащихся с урока
6	Перестановка или отмена занятий или классных часов без разрешения администрации
7	Проведение на низком уровне уроков, классных часов, внеклассных мероприятий и др
8.	Невыполнение классом режимных моментов (с классных руководителей)
9	Пропуски семинаров, совещаний, педсоветов не по болезни, не по расписанию уроков
10	Низкие результаты контрольных административных срезов знаний (по сравнению с четвертными результатами)

14. Премии (разовые, квартальные) выплачиваются по итогам работы:

- размер квартальных и разовых премий устанавливается соответствующим приказом
Разовые премии выплачиваются по следующим основаниям:

1.	За участие в проведении общегородских мероприятий (семинары, совещания)	До 25%
2.	За участие в профессиональных конкурсах	До 100%.
3.	За получение призовых мест в профессиональных конкурсах	До 100%
4.	За качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, проведение летней оздоровительной компании и др.)	До 100%

5.	К профессиональным и государственным праздникам: День учителя Новый год День РА 8 Марта	До 100%
6.	К юбилейным датам со Дня рождения (50–летие, каждые последующие 5 лет, в связи с уходом на заслуженный отдых)	До 20% В размере оклада

При наличии взыскания в виде замечания, выговора премия не назначается до снятия дисциплинарного взыскания с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании.

16. Размер и порядок оказания материальной помощи работникам.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается в особых случаях (смерть работника или членов его семьи до 100%; свадьба работника, рождение ребенка, лечение сотрудника и его ближайших родственников, чрезвычайные ситуации – до 50%.) на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом директора в каждом конкретном случае. Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.

Согласовано:
Председатель ПК

_____ Чибирева И.В.