

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
_____ С.В. Звонарёв

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора №69 по МКОУ «Ситцевская СОШ»
от 08.07.2016г.



_____ О.П. Нуреева

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

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ситцевская средняя общеобразовательная школа» Нязепетровского муниципального района (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлениями администрации Нязепетровского муниципального района от 28.10.2008 г. № 750 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», от 27.10.2010 г. № 939 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 28.10.2008 года № 750», от 09.06.2016 г. № 289 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 28.10.2008 года № 750», трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, педагогических работников, вспомогательного персонала и рабочих.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) ставок заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда МКОУ «Ситцевская СОШ», (далее – Школа).

6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда

7. Минимальный размер оклада (должностного оклада) работников устанавливается в размере 3350 рублей.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) работников устанавливается руководителем организации в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1–4 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

8. Оклад (должностной оклад), ставка педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени, (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), утвержденную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №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».

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению директора Школы по 4 квалификационному уровню согласно **Приложению 1** к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Администрацией Нязепетровского муниципального района.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Администрацией Нязепетровского муниципального района.

11. Работникам Школы положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Школы с учетом мнения представительного органа работников Школы и в соответствии с приказом директора Школы в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Школе, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

12. Директор Школы в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы образовательных организациях составляли до 60 процентов.

13. При начислении заработной платы работникам необходимо учитывать требования федерального законодательства, устанавливающие минимальный размер оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата, начисленная работнику за месяц, с учетом всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказывается меньше установленной величины минимального размера оплаты труда, скорректированного в зависимости от фактически отработанного времени, работнику устанавливается выплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда. Корректировка минимального размера оплаты труда в зависимости от фактически отработанного работником времени производится следующим образом: минимальный размер оплаты труда делится на норму времени за месяц и умножается на фактически отработанное за месяц время. Выплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда устанавливается работнику таким образом, чтобы в сумме с начисленной работнику пропорционально отработанному времени заработной платой за

месяц она составила минимальный размер оплаты труда, скорректированный в зависимости от фактически отработанного времени. Размер выплаты в целях доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда рассчитывается в указанном выше порядке и оформляется отдельным приказом директора Школы.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

15. Установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

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

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

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

17. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы с учетом мнения выборного представительного органа.

18. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Нязепетровского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

20. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

21. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Школы, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и праздничные нерабочие дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

23. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные нерабочие дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

26. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с **Приложениями 5, 6**, локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными директором Школы, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

27. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников Школы.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников Школы, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Школы и отдельных категорий работников;
- выплаты за выполнение функций классного руководителя.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников Школы относятся:

ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам библиотек Школы;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Нязепетровского муниципального района в размере до 25 процентов ставки, оклада (должностного оклада).

28. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором Школы согласно **Приложениям 5, 6** к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области и нормативными правовыми актами Нязепетровского муниципального района, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми директором Школы, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

29. В целях стимулирования педагогических работников Школы к повышению уровня профессионального образования в рамках выплат за качество выполняемых работ установить надбавку к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за квалификационную категорию в следующих размерах:

1) при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

2) при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов.

30. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников организации рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательной организации в следующих размерах:

1) от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

2) от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;

3) от 10 до 15 лет – 15 процентов;

3) свыше 15 лет - 20 процентов.

31. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачивается ежемесячно в размере 1000 рублей за классное руководство в классах с наполняемостью 14 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается пропорционально отработанному времени.

32. За период нахождения работника в очередном отпуске, в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, за дни нетрудоспособности по больничному листу надбавки выплачиваются в установленном порядке.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы.

VI. Условия оплаты труда заместителей директора Школы

34. Заработная плата заместителей директора Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются директором Школы на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора.

35. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора устанавливает директор Школы в соответствии с разделом VI настоящего Положения и в соответствии с **Приложением 6**.

VII. Премияльные выплаты.

36. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда из фонда экономии заработной платы по приказу директора Школы могут осуществляться премияльные выплаты.

1) Премия выплачивается:

- за высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, в связи с 55-летием, 60-летним юбилеем и уходом на пенсию в размере не более одного должностного оклада работника;

- за высокие результаты работы (по итогам работы за год, квартал, месяц в соответствии с критериями, разработанными в **Приложении 8**), в связи с государственными праздниками в размере не более одного должностного оклада работника.

37. Решение о выплате премии, и её размере принимается директором Школы с учетом положений настоящей статьи и согласовывается с профсоюзным органом.

VIII. Порядок изменения и снятия выплат стимулирующего характера

38. Размер стимулирующих выплат работникам (в том числе премияльных выплат по итогам работы) снижается или не выплачивается полностью в случаях указанных в **Приложении 7** к данному Положению.

39. Лишение (уменьшение) премияльных выплат по итогам работы (за квартал, год) на работников производится с обязательным указанием причин только за тот расчётный период, в котором было совершено упущение.

IX. Заключительные положения

40. Штатное расписание Школы утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Школы. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора по согласованию с Управлением образования администрации Нязепетровского муниципального района.

41. Из фонда оплаты труда Школы работникам на основании заявления может быть оказана материальная помощь, в том числе и работникам, вышедшим на пенсию (в связи со стихийным бедствием, болезнью работника и его близких родственников, смертью близких и другими уважительными причинами). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы.

Материальная помощь при отсутствии в Школе экономии фонда оплаты труда не выплачивается.

42. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Ситцевская СОШ»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов - гардеробщик, дворник, повар 3 разряда, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по текущему ремонту и обслуживанию оборудования)	3350

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов – повар 5 разряда)	3850
4 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся.	4880

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Ситцевская СОШ»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень (секретарь-машинистка)	3390

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень (лаборант)	3850
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	3880

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Ситцевская СОШ»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень (старший вожатый)	6830
2-й квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	7130
3-й квалификационный уровень (мастер производственного обучения) работники общего образования (воспитатель, педагог-психолог)	7400
4-й квалификационный уровень работники общего образования (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, педагог-библиотекарь)	8880

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Ситцевская СОШ»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень (библиотекарь)	4600

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Ситцевская СОШ»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых учебно-вспомогательному персоналу, рабочим МКОУ «Ситцевская СОШ»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Ограничения выплат в %
1	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	до 100%
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	до 100%
	4) за инновационную деятельность	до 100%
	5) за активную работу в первичной профсоюзной организации	до 100%
2	Выплаты за выполнение особо срочных и важных заданий:	
	1. организация дежурства у входа в школу работа по охране труда, ТБ и ППБ с обслуживающим персоналом, учёт и хранение средств пожаротушения 2. диспетчерская работа и учёт путевых листов водителей автобусов 3. работа с электронной почтой 4. дежурство у входа в школу 5. уборка туалетов 6. подача звонков 7. выполнение работ, связанных с благоустройством и уборкой территории 8. мытьё посуды 9. ответственность за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок	до 100%
3	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
	за общий стаж работы	
	От 0 до 5 лет	до 5%
	От 5 до 10 лет	до 10%
	От 10 до 15 лет	до 15%
	Свыше 15 лет	до 20%
4	Премияльные выплаты по итогам работы	
	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100%
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников	
	1) за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах Нязепетровского муниципального района	до 100%
	2) за работу по информатизации системы образования Нязепетровского муниципального района	до 100%
	3) за работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	До 100%

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам МКОУ «Ситцевская СОШ»

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Ограничения выплат в %
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, профессиональных конкурсах, проектах, мероприятиях; (разовая выплата) - за победу в районном, областном профессиональном конкурсе (разовая выплата)	до 100% до 100%
	2) за выполнение функций классного руководства (по наполняемости класса 14 чел. – 1000 руб. (1000/14*N (N - кол-во чел. в классе)	по наполняемости класса
	3) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, при школе	до 100%
	4) за проверку письменных работ – от ставок	до 100%
	5) за организацию общешкольной внеклассной работы; 6) за организацию общешкольной внеклассной работы по физической культуре 7) за работу с обучающимися, воспитанниками в каникулярное время	до 100%
	8) за руководство районными, территориальными, школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 100%
	9) за активную работу в первичной профсоюзной организации	до 100%
	10) за инновационную деятельность	до 100%
	11) за выполнение особо важных и срочных заданий	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	1) за подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	До 100%
	2) за результаты прохождения промежуточной (итоговой) аттестации (доля обучающихся, получивших положительные оценки в общем объеме выпускников учреждения не менее 75 процентов)	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	1) за наличие учёной степени, спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	до 100%
	«Мастер спорта», «гроссмейстер», Нагрудный знак, Почетное звание «Заслуженный», Почетное звание «Народный», «Отличник просвещения»	до 100%
4	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
	1) за педагогический стаж работы – от ставок	
	От 0 до 5 лет	до 5 %
	От 5 до 10 лет	до 10%
	От 10 до 15 лет	до 15%
	Свыше 15 лет	до 20%
4	Надбавка молодым специалистам	
	1) ежемесячная надбавка	до 100%
	2) единовременная материальная помощь	до 100%
5	За выполнение особо важных и срочных заданий	

	<ol style="list-style-type: none"> 1. инспектор по охране прав детства 2. организация питания 3. доставка, выдача продуктов питания 4. ведение табеля посещаемости 5. организация работы на пришкольном участке 6. организация работы школьного музея 7. работа с библиотечным фондом 8. за ведение документации по организации ГИА 9. организация исследовательской деятельности 10. обслуживание компьютеров, администрирование «Сетевой город», работа с интернет ресурсами 11. организация работы школьного сайта 12. работа с сайтом «zakurki.gov» (контрактный управляющий) 13. ответственность за пожарную безопасность, ЧС, ПДД 14. ответственность за выпуск школьных автобусов на линию 15. ответственность за охрану труда сотрудников организации 16. диспетчерская работа по составлению и внесению изменений в расписание. 	до 100%
б.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, год)	
	<ol style="list-style-type: none"> 1) за успешное выполнение особо важных и срочных работ: <ul style="list-style-type: none"> - ведение сайта о муниципальных закупках - ведение интернет-ресурса «Сетевой город», своевременность заполнения электронной отчетности (мониторингов) - ведение школьного сайта 2) за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; 3) за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; 4) за высокую результативность в инновационной деятельности; 5) за высокое качество работы; 6) за высокий уровень подготовки районных мероприятий; 7) за работу в экспертных комиссиях (экзаменационные, олимпиадные) 8) за успешную подготовку и реализацию мероприятий в рамках образовательного процесса; 9) за высокий уровень достижений, отмеченный личными наградами, грамотами, дипломами. 	до 100%
7	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах Нязепетровского муниципального района	до 25%
	2) за работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 100%
	3) педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	до 100%
	4) За работу (по ФГОС) в начальных классах с наполняемостью более 14 человек	до 100%
	5) за квалификационную категорию – от ставок:	
	Первая квалификационная категория	до 15%
	Высшая квалификационная категория	до 20%

№ п/п	Перечень нарушений и упущений	Размер уменьшения доплат и надбавок в %
1.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.	До 100%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.	До 100%
3.	Несоблюдение должностной инструкции	До 100%
4.	Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности	До 100%
5.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	До 100%
6.	Обоснованные жалобы родителей на педагога, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики	До 100%
7.	Детский травматизм по вине работника	До 100%
8.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	До 100%
9.	Систематическое невыполнение рекомендаций администрации.	До 100%
10.	Наличие систематических замечаний в ведении обязательной документации.	До 100%
11.	Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).	До 100%

Критерии оценки эффективности

деятельности педагогических работников для установления разовых стимулирующих (премиальных) выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующий месяц за отчетным.

Установление и распределение ежемесячных надбавок к заработной плате по итогам работы производится на основании решения комиссии не менее, чем за 10 дней до окончания соответствующего периода.

На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор Школы издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих (премиальных) выплат). Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации. Председателем комиссии является директор Школы. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

Схема формирования персональной надбавки стимулирующего характера за эффективность и качество труда учителя

Основанием для формирования оценки качества и эффективности труда педагогических работников (критериями) выбираются те виды деятельности педагогических работников, которые направлены на улучшение качества: учебной деятельности; воспитательной деятельности; научно-методической деятельности; коммуникативной деятельности.

1. Каждый педагогический работник формирует персональное портфолио по утвержденным в Школе индикаторам и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества» по итогам периода премирования; премиальное персональное портфолио сдается в комиссию по стимулирующим надбавкам; результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список педагогических работников.

Например: Иванов ВВ. – 160 баллов

Петров ВВ – 251 баллов

Сидоров ВВ – 152 балла

ИТОГО: N баллов

2. Определяется «цена» 1 «балла качества»: сумму средств ФсН работника разделить на общее количество баллов, которое набрали работники в должности «учитель»: $\text{ФсНу} / N \text{ баллов} = X \text{ фсн.у (руб.)}$, где

ФсНу - денежный размер фонда стимулирующих надбавок по должности «учитель»;

N баллов - общее количество баллов, набранных работниками в должности «учитель» в соответствии с таблицей «Критериев оценки качества труда педагогических работников (Приложение 9-13);

X фсн.у - «цена» одного «балла качества», выраженная в денежных величинах.

Рассчитывается персональный ФсН работника: необходимо «цену» одного балла качества умножить на количество баллов, которое набрал сотрудник: $\text{ФсНу (перс.)} = X \text{ фсн.у} * N$.

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников

МКОУ «Ситцевская СОШ

Лист самооценки по критериям оценки деятельности педагогических работников для установления разовых стимулирующих (премиальных) выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год

Критерии	Показатели	баллы	самооценка
За высокое качество работы Учебные достижения обучающихся	1. Участие учащихся во всероссийских, областных, зональных предметных олимпиадах, конкурсах	Кол-во уч-в до 5 чел Кол-во уч-в до 10 чел Кол-во уч-в более 10 чел.	2 5 10
	2. Наличие призеров различных всероссийских, зональных, областных предметных олимпиад, конкурсов	Областной, зональный ур-нь Победитель - 5 Призер – 4 Номинация - 3	Российский ур-нь Победитель - 10 Призер – 7 Номинация - 5
	3. Участие в районных олимпиадах, соревнованиях и конкурсах	за каждое участие отдельно	1
	4. Результативность участия в районных олимпиадах, соревнованиях и конкурсах	рейтинг	3 (I) 2(II) 1(III) Номинация - 1
	5. Участие в областных соревнованиях и конкурсах (очное участие)	за каждое участие отдельно	5
	6. Результативность участия (очное) в областных соревнованиях и конкурсах	рейтинг	10 (I) 7(II) 5(III)
	7. Участие в работе НОУ, за каждую работу	Районный ур. Зональн. ур. Областной ур. Всероссийский ур.	1 2 3 5
	8. Организация и проведение: - предметной недели, - общешкольных внеклассных мероприятий	за каждое мероприятие отдельно	2 – руководство 1 – активное участие
	% успеваемости	100%	2
	% качества успеваемости	50-60%	1
		60-70%	2
		70-80%	3
		90-100%	4
шкала трудности предмета	8	2	
	9	3	
	10	4	
	11	5	
	12	6	
	13	7	
За высокое качество работы	Количество человек, повышающих или понижающих результат знаний (сравниваются 1 и 2 полугодие)	За каждого учащегося -0,5	0,5
За высокое качество работы (Результативность учебной деятельности и учителя по подготовке к ЕГЭ, ГИА)	Средний балл по предмету при сдаче ЕГЭ	Выше 40 бал. Выше 50 бал. Выше 60 бал. За каждого ученика получившего балл выше 75	1 2 3 +2
	Средний балл по предмету при сдаче ГИА	От «5» – «4» «4» – «3,5» За каждого ученика получившего «5»	3 2 +2

за работу в экспертных комиссиях	Член комиссии по предметной олимпиаде	За каждую олимпиаду, За 1 экзамен	2	
	Член аттестационной комиссии (организатор ЕГЭ, ГИА)		1	
за участие в экспериментах, конкурсах, профессиональных конкурсах, проектах, мероприятиях	Учитель года, Самый классный Классный, Педагогический дебют, открытый урок и др. (Спортивные районные и областные мероприятия для учителей)	Районный уровень	победитель 5 призёр - 4 номинация- 3	
		Областной уровень	победитель 10 призёр - 7 номинация- 5 участник 3	
Повышение уровня педагогического мастерства	Распространение опыта работы:			
	Открытые уроки, мастер-классы	на уровне: школы района	1 2	
	Выступления (педсовет, совещ.,) РМО, районный семинар	на уровне: школы района	1 2	
	Публикации в научной лит-ре Публикации на педагогических сайтах	За каждую публикацию За наличие -3, отсутствие-0	3	
	Повышение квалификации за отчетный период		2	
	Создание ЦОР- ов	на школьном уровне	2	
		на уровне района	3	
	Обновление сайта	Представление информации для сайта школы	одно обновление в месяц – 1	
	Участие в оформлении стендов, выпуск газет по предмету, к календарному празднику		1	
	за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	Отсутствие жалоб (в письменном виде)		1
Отсутствие конфликтных ситуаций		Результат мониторинга	1	
За удаление ученика с урока		За каждого ученика	-1	
Отсутствие случаев травматизма			2	
Наличие инструкций по охране труда, организация работы по благоустройству учебного кабинета (за образцовое содержание кабинета)			1	
Соблюдение единых требований и личной дисциплины		Нет докладной Есть докладная	3 -3	
Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями		Заполняется администрацией школы	2	
Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных			1	
Своевременность сдачи отчетов			1	
Выполнение плана и рабочей программы			3	
за высокий уровень достижений, отмеченный наградами, грамотами, дипломами	Учитываются грамоты и иные награды, полученные в отчетный период	Районный уровень	1	
		областной	2	
		всероссийский	3	
за успешную подготовку и реализацию мероприятий в рамках образовательного процесса	Отсутствие систематических пропусков учащимися без уважительной причины	40 – 60 уроков в четверть	1	
	Открытые классные часы	На школьном уровне	1	
		на районном	2	
		на областном	3	
	Деятельность по профилактике правонарушений	- отсутствие правонарушений - 1 правонарушение	1 - 1	
	За соблюдение учащимися делового стиля одежды	100%	5	
		70-99%	2	
		50%	-5	
	За организацию поездок в театр, музей, цирк, поход, кино и т.д.	Муниципальный ур.	1	
		Областной уровень	5	
Работа с родителями. Посещаемость родительских собраний (протоколы род. собр. с подписями)	100%	3		
	50-99%	2		
	ниже 50%	0		
Организация социальных проектов	Активное участие (грамота, статья в газете)	5		

**Критерии оценки
результативности и эффективности профессиональной деятельности
заместителя директора по учебной и воспитательной работе для установления разовых
стимулирующих (премиальных) выплат**

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Само-оценка
1. Достижение учащимися высоких показателей качества обучения				
	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Общая успеваемость	100% - 5 баллов более 99,5% - 2 балла менее 99,5% - 0 баллов	
		Качественная успеваемость	свыше 50% - 3 балла 40-50% - 1 балл менее 40% - 0 баллов	
		Результаты ЕГЭ	100% успеваемость – 3 балла ниже 100% - минус 2 балла	
		Итоговая аттестация 9-х классов в новой форме	100% успеваемость – 3 балла ниже 100% - минус 1 балл	
2. Высокие достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, акциях, соревнованиях разных уровней				
	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Предметные олимпиады	Очные: призеры Всероссийского уровня – Регионального уровня – 5 баллов Муниципального уровня – 2 балла Заочные: международный, всероссийский, региональный, муниципальный – 1 балл	
		Конкурсы, конференции, выставки, фестивали	Региональный уровень: 1 место – 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место – 3 балла Муниципальный уровень: 1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл	
		Всероссийская акция		
		Спортивные соревнования		
		Интеллектуальные игры		
3. Качество управленческой деятельности				
	Развитие нормативно-правовой базы школы	Своевременность издания документов	Разработка положений- 1 балл Организация малой группы по разработке – 2 балла	
	Качество и результативность аналитической деятельности	Аналитический подход к планированию работы ОУ (своевременность публичного доклада; план работы)	Высокий уровень организации работы по планированию деятельности ОУ – 2 балла	
	Руководство творческой, экспертной, инициативной группой по изучению ФГОС	План деятельности	Предъявление результата – 2 балла	
	Результативность управленческих	Качество принятых решений, план	Наличие приказа и протокола о проведении - 2 балла	

	решений	реализации и исполнения принятых решений	Исполнение решений (всех позиций) – 3 балла Исполнение решений (частично) – 1 балл	
	Высокие достижения курируемых педагогов	Победы в профессиональных конкурсах	Очные: победитель Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Заочные: 2 балла	
4. Участие в инновационной образовательной деятельности				
	Результативность участия в ПНПО	Учреждение	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла	
		Педагоги	Федеральный уровень – 6 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
		Учащиеся	Федеральный уровень – 6 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балла	
Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях	Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балла		
	Личное участие в профессиональных конкурсах	Очные: Регион. уровень – 6 баллов Муниципальный уровень – 4 балла Заочные: 2 балла		
5. Создание авторитета и имиджа школы				
	Результаты проверки или экспертизы школы	Отсутствие предписывающих замечаний	Отсутствие замечаний – 4 балла 1 – 2 нарушения – минус 1 балл 3 – 4 нарушения – минус 2 балла более 4 нарушений – минус 5 баллов	
	Работа школьного сайта	Развитие школьного сайта	Ежемесячное обновление сайта: более 4 обновлений – 3 балла 3 обновления – 2 балла 1 – 2 обновления – 1 балл	
	Взаимодействие со СМИ	Публикация материалов	1 – 2 статьи – 3 балла публикация методических характеристик – 2 балла	
	Рекламации (жалобы) на деятельность ОУ со стороны родителей и детей	Отсутствие жалоб в органы управления образования	Отсутствие жалоб – 2 балла 1 – 2 жалобы – минус 2 балла 3- 4 жалобы – минус 3 балла	

Критерии оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности социального педагога для установления разовых стимулирующих выплат

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Баллы	Само-оценка
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся				
1	Качественные и позитивные результаты деятельности	Ведение социально-педагогического мониторинга, оформление документов по бесплатному питанию	Положительная динамика – 2 Оформление результатов – 1 балл	
		Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой	Наличие групп – за каждую 1 балл	
		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Положительная динамика - 2 балла	
2	Признание высокого профессионализма	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	Победитель – 5 б Призёр – 4 б Участие – 3 б	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей	2 балла	
		Отсутствие жалоб (письменно)	1 балл	
		Отсутствие конфликтных ситуаций	1 балл	
3	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по данным проверок	Отсутствие замечаний - 3 балла 1-2 замечания -1 балл 3-4 замечания -2 балла	
		Ведение качественной документации	2 балла	
		Своевременность сдачи отчётов	2 балла	
4.	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов	За каждую профилактическую беседу с приглашенным специалистом	1 балл	
5.	Организация и проведение мероприятий по правовым нормам или по профилактике правонарушений и по здоровьесбережению Работа в социально-педагогической комиссии по детям с ОВЗ Работа в комиссии при администрации Гривенского сельского поселения по содействию семье и ОУ Посещение уроков (с целью выявления противоправных действий, адаптации обучающихся 1кл, 5 кл, 10 кл.) Проверка дневников За наставничество	За организацию мероприятия За проведение мероприятия	1 балл 3 балла	
6.		За проведение заседания комиссии За ведение протокола	2 балла 1 балл	
7.		Посещение семей (Акт обследования) Заседание комиссии (протокол)	1 балл 2 балла	
8.		За каждое посещение (анализ урока)	1 балл	
9				
10.		За 1 справку по проверке дневников За 1 подопечного	2балла 1 балл	

**Критерии оценки
результативности и эффективности профессиональной деятельности
воспитателя ГПД для установления разовых стимулирующих выплат**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	Само-оценка
1	Качество условий обучения и воспитания учащихся	Ведение школьной документации: журнал ГПД, составление табеля посещаемости столовой	3	
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм, материально-технической базы в классной комнате	3	
		Учет посещаемости, работа по предупреждению прогулов	3	
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	-5	
		Удовлетворенность родителей работой воспитателя: благодарность в письменном виде жалоба в письменном виде	5 -5	
		Соблюдение единых требований и личной дисциплины	3	

**Критерии оценки
результативности и эффективности профессиональной деятельности
учителя ОБЖ для установления разовых стимулирующих выплат**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	Само-оценка
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случая детского травматизма во время учебно-воспитательного процесса;	2	
		Наличие случая	-2	
2.	Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	Отчет педагога о численности юношей, поставленных на учет; подтверждающие документы из военкомата: акт сверки данных воинского учета граждан, справки о постановке на учет	За каждого поставленного на учет 5 баллов	