

Согласовано с
профсоюзным комитетом
Бидогаева Л.Х.
от 10января №1

Утверждено
приказом директора школы
Татарова Л.М.
от 10января 2012 №35а

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ Хатар-Хадайская СОШ
отличных от Единой тарифной сетки

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ Хатар-Хадайская СОШ областном, подведомственном министерству образования Иркутской области общеобразовательном учреждении, отличном от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

приказом министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников МОУ Хатар-Хадайская СОШ, подведомственной министерству образования Иркутской области (далее – школа), и включает в себя:

минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера, премий.

3. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

5. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св$, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК$, где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам, занимающим штатные должности, устанавливаются **дополнительный повышающий коэффициент:**

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);

за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

Работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам школы, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального размера оклада (ставки);

7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором школы для работников по должностям не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по

занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором школы персонально в отношении каждого работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников школы, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами школы по согласованию с представительными органами работников.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Производится индексация заработной платы в порядке, установленном

действующим законодательством Иркутской области.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

Глава 1. Педагогические работники.

13. Минимальные размеры окладов (ставок) работников школы, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

14. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений (см.табл)

15. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента составляет:

- высшая категория 0,5
- первая категория 0,3
- вторая категория 0,1

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Таблица 1

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Секретарь учебной части	3200
Педагог-организатор	3600
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Воспитатель	3670
Педагог-психолог	3670
Учитель Преподаватель-организатор основ ОБЖ	4500

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по

занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	0,05 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,15 – для высшей категории
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Воспитатель	0,05 – для второй категории; 0,10 – для первой категории; 0,18 – для высшей категории
Педагог-психолог	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,1 – для второй категории; 0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории
Старший воспитатель	
Учитель	

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада труда по стажу работы

Стаж педагогической работы (годах)	Среднеспециальное образование	Высшее образование	Наименование должности
0-2	0,02	0,03	Педагогические работники
2-5	0,03	0,04	
5 и выше	0,04	0,05	

18. Повышающий коэффициент за стаж и категорию применяется при оплате за учебную нагрузку при составлении тарификации.

Глава 2. Профессии рабочих

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ.

2. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3200 – 1 квалификационный разряд,
Мойщик посуды	
Оператор электродвигательной	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь-электрик	
Повар	
Сторож	
Гардеробщик	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
4 квалификационный уровень Наименование профессий рабочих, выполняющих особо важные и ответственные работы	Повышающий Коэффициент 0,2 библиотекаря
водитель автобуса библиотекарь	3700 3740
лаборант	3000

Глава 3. Директор школы, его заместители и главный бухгалтер

1. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент: При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

за почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения - 15% от минимального размера оклада (ставки).

Должностной оклад директора школы устанавливается в кратном отношении по группе оплаты труда согласно объемных показателей по ЕТС и составляет до 3 размеров. Вновь назначаемым директорам устанавливается кратность не менее 1,5 размеров.

Должностные оклады заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

заместителю директора по воспитательной работе на 20% процентов ниже должностного оклада директора.

Главному бухгалтеру и заместителю директора по хозяйственной части на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий директору школы устанавливаются министерством образования Иркутской области. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливает директор школы в соответствии с Положениями о компенсационных и стимулирующих выплатах

2. Премирование директора школы производится управлением образования Баяндаевского района согласовано с министерством образования Иркутской области с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы школы за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников школы.

Раздел III. Компенсационные выплаты

Глава 1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Иркутской области, в школе осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в сельской местности;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школу, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности;

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом 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 признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Примерный размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с примерным положением об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки.

Глава 2. Размер и условия применения выплат компенсационного характера в процентах (далее в %)

1. Работникам школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере не ниже 35 % от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам школы устанавливаются в размере до 12 % к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

классное руководство;

проверка письменных работ;

заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Объем и сложность работы;

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере: 1-4 кл. 10 % минимального размера оклада (ставки);

5-11 кл. 20 % минимального размера оклада (ставки)

с учетом количества учащихся: 100% при 15 учащихся и выше, 50% 14 и ниже учащихся в классе

педагогическим работникам за проверку письменных работ:

в 1-4 классах в размере 10 % минимального размера оклада (ставки)

5-11 классах по русскому языку, родному языку, литературе, в размере 15 % минимального размера (ставки), по английскому языку и математике - 10%

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами - в размере 5% минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере 25% минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями в размере 10% минимального размера оклада (ставки);

педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам (кружки), организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 5 % минимального размера оклада (ставки);

г) ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в

образовательных учреждениях, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

- до 3 лет – 20 процентов минимального размера оклада (ставки);
- 3-5 лет работы – 10 процентов минимального размера оклада (ставки);
- 5-7 лет – 5 процентов минимального размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в школе по специальности.

д) выплата за специфику работы в школе устанавливается в следующих случаях и размерах:

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения 20 % минимального размера оклада (оклада);

учителям и преподавателям национального языка и литературы школы всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке в размере 10% минимального размера оклада (ставки);

е) ежемесячная выплата работникам в размере 25% за работу в сельской местности.

ж) за большой объем и сложность работы секретарю учебной части в размере 10 % минимального размера оклада (ставки).

з) библиотекарю школы за большой объем работы с учебной литературой в размере 10% минимального размера оплаты труда (ставки).

и) водителю автобуса за сложность, ответственность в размере 15 % минимального размера оплаты труда (ставки).

й) за совмещение работы кассира, при отсутствии ставки в размере 35% минимального размера оплаты труда (ставки)

л) за заведование компьютерным кабинетом и обслуживание 15 компьютеров 35 % минимального размера оплаты труда (ставки).

м) за ведение внеклассной работы по физической культуре 25 % минимального размера оплаты труда (ставки).

п) председателю профсоюзного комитета 15% минимального размера оплаты труда

р) за заведование комбинированным учебными мастерскими 25% минимального размера оплаты труда

с) за работу с базой данных

2. Выплата учителям и преподавателям национального языка и литературы в школе всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, выплачивается ежемесячно с момента поступления на работу в школу в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

Согласовано с профсоюзным
коллективом

_____ Л.Х. Бидогаева

Утверждаю:
Директор школы

_____ Л.М. Татарова

Раздел IV. Стимулирующие выплаты и премии

Глава 1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

38. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с данным Положением.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор школы, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в школе с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда следующих работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера;
- руководителей структурных подразделений школы;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях школы - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

39. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

40. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

41. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам.

42. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности школы и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень прилагается.

Глава 2. Премии

Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Глава 3. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с настоящим Положением о системе оплате труда школы.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются директором школы согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями советов, комиссий.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего

характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в школе критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются ежемесячно по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

7. В течение каждого месяца директором школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на каждый месяц.

Глава 5. Порядок выплат стимулирующего характера и премий

1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы утверждаются приказом директора школы с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

3. Школа устанавливает ежемесячные стимулирующие выплаты на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

4. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

Стимулирующие выплаты устанавливать ежемесячно.

5. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам;

б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 6. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 7. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МОУ Хатар-Хадайская СОШ, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0 – 5
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0 – 5
	Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0 – 3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0 – 5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0 – 2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0 – 5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в	0 – 2

	возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	
	Проведено открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету	
	Методический уровень открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету	0-4
	Проведено всего классных часов	
	Методический уровень классных часов	0-3
	Проведено открытых классных часов	
	Методический уровень открытых классных часов	0-4
	Иные критерии*	
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 – 3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0 – 3
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	0 – 3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0 – 3
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 3
	Наличие и состояние дидактического материала	0-3
	Наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития кабинета	0-3
	Наличие контролирующего материала (промежуточный и итоговый)	0-3
	Иные критерии*	
Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 4
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Помощь молодым специалистам	0-3
	Обобщение опыта	0-3
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 – 3
	Иные критерии*	
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0 – 3
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0 – 3

	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 – 3
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 – 3
	Занятость учащихся во внеурочное время	0 – 3
	Иные критерии*	
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 – 2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 – 3
	Иные критерии*	
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 – 3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0 – 3
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	0 – 3
	Иные критерии	
Обслуживающий (технический) персонал	Экономия электроэнергии	0-5
	Безаварийная эксплуатация и сохранение отопительной системы, ремонт оборудования	0-5
	Сохранность автотранспорта, безаварийная эксплуатация автотранспорта	0-5
	Подготовка школы к новому учебному году, выполнение косметического ремонта	0-5
	Содержание в образцовом порядке школьного двора	0-5
	Сохранение школьного имущества	0-5
	Сохранение школьного электрооборудования, ремонт	0-5
	Качественное и своевременное горячее питание	0-5
	Высокая исполнительская дисциплина	0-5

	Иные критерии	
--	---------------	--

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются настоящим Положением об оплате труда.

Для этого предлагается:

произвести подсчет баллов за каждый месяц учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на каждый месяц включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за отработанный месяц.

до 01 числа каждого месяца проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям;

ежемесячно подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);

отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Неназначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших неназначение стимулирующих выплат.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

44. Из фонда оплаты труда работникам школы может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами школы.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

45. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Выписка из приказа № 5 «а»
по МОУ Хатар-Хадайская СОШ от 01.09.2011г.

«О выплате из надтарифного фонда»

На основании Положения о заработной плате, раздела III «Компенсационные выплаты»

Приказываю установить следующие выплаты из надтарифного фонда

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в : 1-4кл. 10 % минимального размера оклада (ставки);

5-11кл. 20 % минимального размера оклада (ставки)

с учетом количества учащихся: 100% при 15 учащихся и выше, 50% 14 и ниже учащихся в классе

педагогическим работникам за проверку письменных работ:

в 1-4 классах в размере 10 % минимального размера оклада (ставки)

5-11 классах по русскому языку, родному языку, литературе, в размере 15 % минимального размера (ставки), по английскому языку и математике-10%

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами - в размере 5% минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере 25% минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями в размере 10% минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за работу по дополнительным образовательным программам (кружки), не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 5 % минимального размера оклада (ставки);

г) ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности, устанавливается в течение первых лет работы по специальности в размере:

до 3 лет – 20 % минимального размера оклада (ставки);

д) выплата за специфику работы в школе устанавливается в следующих случаях и размерах:

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения 20 % минимального размера оклада (оклада);

учителям и преподавателям национального языка и литературы школы всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке в размере 10% минимального размера оклада (ставки);

е) ежемесячная выплата работникам в размере 25% за работу в сельской местности.

ж) за работу с пенсионным фондом РФ секретарю учебной части в размере 10 % минимального размера оклада (ставки).

з) водителю автобуса за сложность, ответственность, ремонт в размере 15 % минимального размера оплаты труда (ставки).

и) за совмещение работы кассира, при отсутствии ставки в размере 35% минимального размера оплаты труда (ставки)

й) за заведование компьютерным кабинетом и обслуживание 15 компьютеров 35 % минимального размера оплаты труда (ставки).

к) за ведение внеклассной работы по физической культуре 25 % минимального размера оплаты труда (ставки).

л) председателю профсоюзного комитета 15% минимального размера оплаты труда

м) за работу с базой данных 35% минимального размера оплаты труда (ставки)

Директор школы

_____Татарова Л.М.