

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом школы
Протокол № 1
От 27.08.14

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по о.д. от 27.08.14
№ 111а по о.д.

Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Никольское»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Никольское» (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, на основе областного закона от 08 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области», постановления Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года №173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27 июня 2011 № 1755/1-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» с изменениями и дополнениями и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед образовательным учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Школы с учетом специфики организации труда и его оплаты в Школе.

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного образовательным учреждением с работником.

1.6. Размер заработной платы работникам образовательного учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для образовательного учреждения с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности образовательного учреждения.

1.7. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца до 26-го числа, за вторую половину месяца до 11-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами образовательного учреждения и/или соглашением сторон.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников образовательного учреждения определяется как сумма:

-расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

-расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

-расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по образовательному учреждению.

2.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определяется приказом учредителя в пределах, утвержденных ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов .

В случае если показатели наполняемости классов в среднем по образовательному учреждению ниже установленных Типовым положением и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

3. Должностные оклады. Фиксированное вознаграждение.

3.1. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад директора образовательного учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора образовательного учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов основного персонала образовательного учреждения. При изменении должностных окладов основного персонала образовательного учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя образовательного учреждения. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада директора, показатели масштаба управления и порядок отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда директора определяются по видам экономической деятельности в соответствии с разделом 2 приложения 4 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.3. Должностные оклады заместителей директора образовательного учреждения устанавливаются приказом учредителя в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательного учреждения.

3.4. При наличии оснований, приказом учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу директора.

3.5. Должностной оклад работников образовательного учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой законом Ленинградской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

4. Порядок проведения тарификации педагогических работников

4.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников образовательного учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом директора образовательного учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа работников образовательного учреждения.

В состав тарификационной комиссии могут быть включены работники образовательного учреждения привлекаемые директором образовательного учреждения к работе по тарификации, главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, представитель профсоюзного комитета и др.

Председателем тарификационной комиссии является директор образовательного учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме.

4.2. Тарификационный список педагогических работников образовательного учреждения составляется ежегодно на 1 сентября.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

4.3. При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

4.4. Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет директор образовательного учреждения.

4.6. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.9. Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

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

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

4.11. Педагогические работники образовательного учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.12. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в образовательном учреждении устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем согласно приложению 8 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

5. Особенности исчисления заработной платы учителей

5.1. Месячная заработная плата учителей образовательного учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

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

- учителей, для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз⁵ в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами образовательного

учреждения на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

6. Компенсационные выплаты

6.1. Педагогическим работникам образовательного учреждения при наличии основания выплачиваются компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда входят следующие виды выплат:

- **за преподавание часов индивидуального обучения** на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения-20 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

В компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных входят следующие виды выплат:

- **за проверку письменных работ в процентах** к должностному окладу (ставке заработной платы):

В начальной школе - 10%;

По русскому и родному языку – 20%;

По математике – 15%;

По иностранному языку и черчению-10%.

- **за выполнение функций классного руководителя:**

В размере 2 000 рублей, при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

6.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.2. Стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном нормативными актами учредителя.

7.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютном значении. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы и в объеме средств, определенных приказом учредителя на очередной финансовый год. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.4. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной (на определенный срок) основе:

- за интенсивность и высокие результаты работ;
- за сложность, напряженность и оперативность работы.

7.5. Стимулирующие и премиальные выплаты по итогам работы (месяц, учебная четверть (триместр), учебный год) устанавливаются по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат и распределению средств, направленных на модернизацию и стимулирование педагогов и оформляются протоколом.

7.6. Иные выплаты.

7.7. Персональные надбавки.

8. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной основе (на определенный срок)

8.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работникам не занятым на педагогической работе.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательного учреждения, не занятым на педагогической работе в соответствии со следующими критериями:

- сложность, напряженность работы и оперативность (интенсивность и напряженность работы в должности, выполнение непредвиденных работ, умение вырабатывать оптимальное решение, умение определять приоритеты в работе, оперативность в принятии решения, оперативность в исполнении поручений, своевременность выполнения внеплановых заданий и поручений директора образовательного учреждения) в размере до 100% должностного оклада при наличии премиального фонда;

Данная выплата устанавливается ежегодно приказом директора Школы.

Выплата относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, педагогическим и другим работникам.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и другим работникам устанавливаются по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат и распределению средств, направленных на модернизацию и стимулирование педагогов и оформляются протоколом.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежегодно на 01 сентября педагогическим и другим работникам образовательного учреждения осуществляется в процентах от должностного оклада за:

- руководство районным методическим объединением – 20 процентов;
- руководство школьным методическим объединением – от 10 до 30 процентов;
- за организацию горячего питания в школе – 10 процентов;
- председатель профсоюзной организации – 5 процентов;
- администратор дневника RU – 20 процентов;
- обработка данных мониторингов – 20 процентов;
- поддержка сайта учреждения – 20 процентов;
- составление расписания и его корректировка – 60 процентов;
- организация внеурочной работы по физкультуре и спорту –от 25 до 50 процентов;
- организация внеурочной воспитательной работы в начальной школе- 50%;
- организация работы на пришкольном участке – 10 процентов;
- за заведования специализированными кабинетами- 10 процентов за кабинет;

- за проверку тетрадей по устным предметам -5 процентов за ставку;
- за звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего и профессионального образования Ленинградской области»- 8 процентов;
- за вредные условия труда учителям и лаборантам информатики и химии- 12 процентов за ставку;
- за ведение протоколов педагогического совета- 5 процентов;
- за работу в социуме в вечернее время- 10%;
- секретарю за работу с фондами, курьерские услуги, оформление больничных листов-100 процентов;
- за обслуживание теплоцентра-35 процентов;
- за техническое сопровождение внеклассных мероприятий- 5 процентов;
- за систематический ремонт мебели и имущества школы- 40 процентов;
- за педагогический стаж работы, проработавшим в системе образования 5 лет и больше, - 5 процентов;
- за проведение психолого-педагогических тренингов с родителями- 20 процентов;
- за наставничество-5 процентов;
- за работу с учебниками- 40 процентов;
- за работу с кабинками для индивидуальной работы- 20 процентов.

8.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы административным работникам (заместителям директора и главному бухгалтеру).

8.3.1. Заместителю директора по УВР ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу и составляет 40 процентов при следующих показателях оценки качества и эффективности труда заместителя **директора по УВР:**

- участие в разработке образовательной программы;
- выполнение плана работы;
- исполнительская дисциплина;
- участие в олимпиадах муниципального уровня ;
- наличие призовых мест участия в предметных олимпиадах муниципального уровня;
- высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающихся без уважительных причин;
- сохранение контингента учащихся 1-11 классов;

-эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, индивидуальное обучение на дому, индивидуальные образовательные маршруты и т.п.);

-наличие и обновление публикаций на школьных стендах и в сети Интернет (в т.ч. на школьном сайте) по вопросам , находящимся в компетенции заместителя директора по УВР;

-подготовка документации для аттестующихся педагогов;

-выполнение программы и сроков повышения квалификации педагогическими работниками;

- эффективная работа (отсутствие обоснованных жалоб) в качестве руководителя ППЭ;

-организация на базе школы семинаров, конференций различного уровня;

-организация системы работы с одаренными детьми;

-создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов;

-удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг общего образования;

- отсутствие обоснованных жалоб на организацию учебно-воспитательного процесса.

8.3.2. Заместителю директора по ВР ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу в размере 30 процентов при следующих показателях оценки качества и эффективности труда заместителя **директора по ВР:**

- участие в мероприятиях (конкурсы, концерты, смотры, фестивали и т.п.) муниципального, регионального, Всероссийского и международного уровней ;

-наличие призовых мест участия в мероприятиях различного уровня;

- организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин;

- сохранение контингента учащихся 1-11 классов;
- наличие и обновление публикаций на школьных стендах и в сети Интернет (в т.ч. на школьном сайте) по вопросам , находящимся в компетенции заместителя директора по ВР;
- подготовка документации для аттестующихся педагогов;
- организация на базе школы семинаров, конференций и т.п.;
- организация системы мониторинга эффективности воспитательного процесса;
- создание системы интеграции возможностей общего и дополнительного образования при организации внеурочной деятельности;
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
- система работы с одаренными детьми;
- реализация социокультурных проектов (школьный театр-ДТС «Дебют», социальные проекты-«Рассвет Победы», «Цветы у школы» и др.;
- удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования;
- отсутствие обоснованных жалоб на организацию воспитательного процесса.

8.3.3. Заместителю директора по безопасности ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу в размере 10 процентов при следующих показателях оценки качества и эффективности труда заместителя **директора по безопасности:**

- отсутствие травматизма обучающихся при проведении учебной, внеклассной и внешкольной работы,
- осуществление эффективного контроля за посещением уроков обучающимися, находящимися в здании школы,

-отсутствие замечаний инспекционных проверок по деятельности заместителя директора по безопасности,

-за работу в социуме.

8.3.4. Заместителю директора по АХЧ ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу и составляет 40 процентов при следующих показателях оценки качества и эффективности труда заместителя **директора по АХЧ:**

-отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников школы по причинам состояния материально-технической базы,

-своевременное и качественное устранение недостатков хозяйственной деятельности школы,

-отсутствие замечаний по деятельности со стороны инспектирующих органов,

-обеспечение качественного выполнения ремонтных работ,

-личное участие в проведении ремонтных и хозяйственных работ различной сложности,

-поддержание воспитывающей культуросообразной среды школы,

-организация работы на пришкольном участке,

-выполнение курьерских услуг.

8.3.5. Главному бухгалтеру ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу и составляет 50 процентов при следующих показателях оценки качества и эффективности труда заместителя **главного бухгалтера:**

-выполнение обязанностей контрактного управляющего;

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов);

- качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов ОО и руководителя школы по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности;
- недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности;
- своевременное и качественное проведение финансовых расчетов, представление бюджетной отчетности;
- привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения;
- эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, Казначейства и др.).

8.4.Ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, направленных на модернизацию образования и стимулирование педагогических работников согласно показателям эффективности деятельности .

Стимулирующие выплаты (премии) по итогам работы (месяц, учебная четверть(триместр), учебный год) производятся ежемесячно в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат и распределению средств, направленных на модернизацию и стимулирование педагогических работников и оформляются протоколом. На основании данного протокола директор издает приказ о премировании.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников:

№ п/п	Направления	Показатели эффективности деятельности педагогов	Сумма выплаты
1.	Повышение качества результатов деятельности		

1.1.		<p>Качество обучения по итогам отчетного периода (четверть в 1-4 классах, триместр- в 5-11 классах, учебный год): -в 1-4 классах-более 50%, -в 5-11 классах- более 40%</p> <p>Успеваемость (отсутствие неуспевающих) по итогам отчетного периода- 100%</p> <p>Реализация плана подготовки к ЕГЭ по обязательным предметам (русский язык и математика)</p> <p>Реализация плана подготовки к ЕГЭ по предметам по выбору: -количество сдающих до 10 человек -количество сдающих от 10 человек и более</p> <p>Реализация плана подготовки к ОГЭ по обязательным предметам (русский язык и математика)</p> <p>Реализация плана подготовки к ОГЭ по предметам по выбору: -количество сдающих до 10 человек -количество сдающих от 10 человек и более</p> <p>Реализация плана подготовки обучающихся 4 классов к мониторингу</p> <p>Доплата за проверку тетрадей по математике и русскому языку: -в 1-4 классах -в5-11 классах</p> <p>За апробацию нового предмета ОРКСЭ</p> <p>За напряженность деятельности с 1 классом</p> <p>Проверка итогового сочинения</p>	<p>1 000 руб. 1 000 руб.</p> <p>1 000 руб.</p> <p>4 000 руб.</p> <p>2 000 руб. 3 000 руб.</p> <p>3 000 руб.</p> <p>1 500 руб. 2 000 руб.</p> <p>1 000 руб.</p> <p>800 руб. 50% от компенсационной выплаты за проверку письменных работ по тарификации</p> <p>1 000 руб.</p> <p>1 000 руб.</p> <p>1 000 руб.</p>
------	--	--	---

2.	Реализация дополнительных мероприятий		
2.1.	<p>Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся , социальные и международные проекты</p> <p>Открытые мероприятия на уровне школы Открытые мероприятия на уровне района Открытые мероприятия на уровне области и выше;</p> <p>Личное участие педагогического работника в профессиональных и творческих фестивалях и конкурсах разного уровня;</p> <p>Участие в организации на базе школы районных, областных, Всероссийских и международных мероприятий.</p> <p>Организация работы пункта приема экзаменов ЕГЭ- 11 кл. (ППЭ) на базе школы: -организатор в аудитории -организатор вне аудитории -технический специалист -руководитель ППЭ</p> <p>Организация работы пункта приема экзаменов ОГЭ- 9 кл. (ППЭ) на базе школы: -организатор в аудитории -организатор вне аудитории -руководитель ППЭ</p>	<p>От 500 до 3 000 руб.</p> <p>500 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.</p> <p>От 300 до 3 000 руб.</p> <p>От 500 до 3 000 руб.</p> <p>700 руб. 500руб. 2 000 руб. 3 000 руб.</p> <p>500 руб. 300 руб. 2 000 руб.</p>	

		За результативность ЕГЭ выше районного и /или областного уровней	3 000 руб.
3.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся		
3.1.		<p>Системная работа по созданию портфолио обучающихся</p> <p>Участие в мониторингах различного уровня</p> <p>Результативность участия в школьных турах олимпиад</p> <p>Результативность участия в районных турах олимпиад</p> <p>Результативность участия в олимпиадах: «Кенгуру», «Золотое руно», «Русский медвежонок», «Олимпус», « Британский бульдог» и т.п.</p> <p>Организация и проведение предметных недель (декад, месячников) и отдельных мероприятий по предмету</p> <p>Результативность участия обучающихся (воспитанников) в различного рода конкурсах, проектах, фестивалях, соревнованиях, спартакиадах:</p> <p>-городского уровня</p> <p>-районного уровня</p> <p>-областного уровня</p> <p>-Всероссийского и международного уровней.</p>	<p>До 500 руб.</p> <p>От 500 до 1 000 руб. До 300 руб.</p> <p>1 место-1 200 руб., 2 и 3 место- 900 руб.</p> <p>1 место в районе- 500 руб., 2 и 3 места в районе- 400 руб. Региональный уровень по решению комиссии.</p> <p>От 500 до 3 000 руб.</p> <p>1 место-500 руб., 2 место-400 руб., 3 место-300 руб.,</p> <p>1 место-1 200 руб. 2 и 3 места-900 руб.,</p> <p>1 место- 2 000 руб, 2 и 3 места-1 500 руб.</p> <p>от 3 000 до 5 000 руб.</p>

		Подготовка обучающихся и их участие в различного рода фестивалях, конкурсах, концертах разного уровня без занятия призовых мест (на городской уровень и выше)	от 500 до 2 000 руб.
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
4.1.		Своевременное заполнение электронного дневника; Совместная с родителями проектная деятельность; За подготовку выпуска классов: -4 класс -9 класс -11 класс	От 500 до 1 000 руб. От 500 до 2 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб. 4 000 руб.
5.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей		
5.1.		За системную работу с неуспевающими, воспитанниками детского дома, обучающимися 7,8 вида; За проведение рейдов по микрорайону школы, систематическое посещение обучающихся в детском доме.	От 300 до 1 000 руб. От 300 до 1 000 руб.
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры		
6.1.		Оформление временных выставок; Участие в благоустройстве пришкольного участка; Создание культуросообразной среды школы; За печатание аттестатов.	500 руб. От 300 до 1 000 руб. От 500 до 8 000 руб. 1 000 руб.
7.	Реализация мероприятий по соблюдению Правил внутреннего распорядка и сохранению здоровья		

7.1.		Качественное дежурство по школе ; Соблюдение обучающимися требований к школьной форме (по результатам рейдов); Охват горячим питанием обучающихся; Организация учета и выдачи молока обучающимся 1-4 классов; Организация летнего оздоровительного лагеря	От 300 до 500 руб. От 500 до 1 000 руб. От 300 до 700 руб. 2 260 руб. От 2 000 до 5 000 руб.
------	--	--	--

При наличии не снятого с работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премия не выплачивается.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных обучающегося или другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Премирование работников учреждения по итогам работы за год производится при наличии фонда экономии заработной платы за общие результаты по итогам работы за год в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

Право на получение премии по итогам работы за год имеют все работники, находящиеся в штате учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Размер премии устанавливается работникам учреждения в зависимости от уровня занимаемой должности, личного вклада работника в осуществление уставных задач учреждения, а также индивидуальных производственных показателей работника.

Работники премируются по основанию: «За успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам работы за год - в размере _____ рублей».

Премия выплачивается работникам, проработавшим в учреждении не менее 6 (шести месяцев) и состоящим в штате учреждения на момент выплаты премии по итогам работы за год, если иное не установлено данным Положением или локальными нормативными актами учреждения.

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, принятым на работу сроком до одного года;
- работникам, имеющим 2 и более не снятых дисциплинарных взыскания в отчетном году;
- работникам, допустившим в течение года грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное ТК РФ, вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания.

Основанием установления работникам премии по итогам работы за год и определения его размера является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат и распределения средств, направленных на модернизацию и стимулирование педработников.

Выплата премии по итогам работы за год производится на основании приказа руководителя учреждения.

Работники дополнительно могут премироваться к профессиональным праздникам и праздничным датам, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений руководителя учреждения, а также участие в выполнении важных (особо важных) работ и мероприятий (в том числе участие в соревнованиях, профессиональных конкурсах-смотре и т.д.).

Премии относятся к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.5. Иные выплаты

Школа вправе, при наличии фонда экономии оплаты труда, оказывать работникам образовательного учреждения материальную помощь при увольнении, в связи с юбилейными датами работников, в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста (55 лет женщины и 60 лет мужчины), в связи с рождением ребенка, в связи со стихийным бедствием или

другим чрезвычайным обстоятельством. Конкретный размер материальной помощи определяется директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику по приказу директора образовательного учреждения на основании его личного письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

8.6. Персональные надбавки

Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

8.6.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

8.6.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

8.6.3. Персональная надбавка устанавливается:

педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в процентах к должностному окладу с учетом нагрузки в следующих размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

8.6.4. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

Принято на общем собрании трудового коллектива 28 августа 2015 года, протокол № 1.