

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 8 разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, на основе Положения об оплате труда работников учреждений отрасли образования.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения и стимулирования их к повышению качества учебного и воспитательного процессов, к развитию творчества и инициативы.

1.4. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплаты за сложность и напряженность работы;
- премии по результатам труда;
- единовременные выплаты;
- выплаты отдельным категориям;
- выплаты за наличие ученой степени;
- выплаты отдельным категориям работников, установленные на региональном уровне;
- выплаты работникам, имеющим правительственные и отраслевые награды;
- выплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы.
- выплаты за классное руководство;
- выплаты за проверку тетрадей и письменных работ;
- выплаты за обслуживание вычислительной техники;
- выплаты за заведование кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;
- выплаты за организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, деятельности по профессиональной ориентации обучающихся;
- выплаты за эффективную организацию работы по федеральным государственным образовательным стандартам;
- выплату за руководство школьным методическим объединением, творческой группой педагогов;
- выплату за проведение внеклассной работы по учебным предметам, по ФГОС в рамках внеурочной деятельности, мероприятий школьного, городского, регионального уровней;
- выплату за работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- выплату за руководство коллективами школьников и педагогов при организации досуга и самоуправления;
- выплату за выполнение обязанностей не входящих в должностные.

2. Условия и размеры стимулирующих выплат.

2.1. Выплата за сложность и (или) напряженность выполняемых работ устанавливается на определенный срок(не более одного учебного года). Данная надбавка назначается за:

2.1.1. организацию досуга детей в течение учебного года и их отдыха в каникулярное время;

2.1.2. работу с родительской общественностью и семьями по профилактике правонарушений;

2.1.3. помощь молодым педагогам в организации образовательного процесса (наставничество);

2.2. Данная выплата выплачивается также молодым, творчески работающим педагогам, стаж работы которых превышает пяти лет.

2.3. Отдельным категориям работников устанавливаются стимулирующие выплаты:

2.3.1. в размере 1000 рублей в месяц:

- работникам образовательного учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

- работникам, награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта»;

2.3.2 в размере 500 рублей в месяц- работникам, имеющим другие почетные звания Российской Федерации.

2.3.3 в размере до 1000 рублей в месяц- учителям физической культуры, ведущим дополнительную (сверх учебного плана) физкультурно-спортивную работу.

2.4. Административным работникам за сложность и напряженность труда, ненормированный рабочий день устанавливается ежемесячная доплата в размере от 50 до 150% оклада.

2.5. Младшему обслуживающему персоналу за напряженность и сложность труда устанавливается ежемесячная доплата от 50% ставки оплаты труда.

5.Единоновременная выплата

1. Общие положения

1.1 Единоновременные выплаты работникам образовательного учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких рабочих результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2 Выплаты производятся на основании приказа директора школы.

2. Условия и размеры выплат

2.1 Единоновременные выплаты работникам осуществляется за:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- за выполнение обязанностей, не входящих в должностные;
- за эффективную работу в инновационном режиме;
- за качество и результативность в работе;
- за работу с детьми группы риска и семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию;
- за работу с одаренными детьми;
- за участие в жизни школы и города;
- выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника.

2.2 Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых по основаниям, изложенным в данном положении.

2.3 Минимальный размер выплат должен быть не менее 15% тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициента повышения.

2.4 Максимальный размер выплат педагогическим работникам не должен превышать 100% тарифной ставки (оклада), а администрации-80% тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициента повышения.

3. Система показателей для стимулирования педагогов

Выплаты педагога школы осуществляется с учетом достижения ими следующих показателей:

3.1 стабильность и рост качества обучения, достижение обучающимися лучших показателей в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие, учебный год), высокие результаты итоговой и промежуточной аттестации;

3.2 подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

3.3 проведение уроков на высоком методическом уровне:

- с применением современных наглядных материалов информационно-коммуникационных технологий;
- с использованием оздоровительных, здоровьесберегающих, развивающих технологий;

3.4 подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества;

3.5 участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной и инновационной работы, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск, новаторство в педагогической деятельности, выполнение программ по ФГОС, профильного, углубленного, расширенного изучения предметов;

3.6 участие в методической работе, представление своего творческого опыта работы на открытых занятиях, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и других мероприятиях различного уровня;

3.7 создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая, физиологическая комфортность);

- 3.8 проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактике вредных привычек;
- 3.9 снижение количества (или отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, совершающих правонарушения;
- 3.10 снижение количества (или отсутствие) обучающихся, пропускающих уроки без уважительных причин;
- 3.11 снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения;
- 3.12 личный творческий вклад, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы в социуме;
- 3.13 высокий уровень исполнительской дисциплины:
- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей;
 - выполнение обязанностей не входящих в должностные;
 - образцовое содержание кабинета, соблюдение в нем санитарных требований, участие в подготовке кабинета к новому учебному году;
 - своевременная и качественная подготовка документации (отчеты, тематическое планирование, планы уроков, планы работы классных руководителей, ведение журналов, личных дел и др.);
- 3.14 наличие показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами;
- 3.15 в связи с юбилейными или праздничными датами.

4. Стимулирование отдельных категорий работников

- 4.1 Единовременные выплаты *заместителям директора по учебно-воспитательной работе* осуществляется с учетом следующих показателей:
- 4.1.1 активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в образовательном учреждении, создание условий для повышения профессионального и методического уровня учителей школы;
- 4.1.2 проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (открытые уроки, конференции, круглые столы, семинары и т.д), работа по активизации участия учителей школы в городских, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия;
- 4.1.3 высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, своевременное оказание методической помощи педагогам, проходящим аттестацию;
- 4.1.4 организация реализации ФГОС, профильного обучения и предпрофильной подготовки;
- 4.1.5 участие в реализации программы развития образовательного учреждения;
- 4.1.6 высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Своевременный, оперативный контроль

выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов школы, его результативность;

4.1.7 высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;

4.1.8 образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность образовательного учреждения;

4.1.9 качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

4.1.10 качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся (до достижения ими 15-летнего возраста (из школы));

4.1.11 работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;

4.1.12 образцовое выполнение должностных инструкций;

4.1.13 работу в инновационном режиме.

4.2 Основаниями для единовременных выплат *заместителю директора по АХЧ* являются:

4.2.1 обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

4.2.2 обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

4.2.3 высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

4.2.4 своевременное и качественное предоставление отчетности в соответствии со своими должностными обязанностями.

4.3 Основанием для единовременных выплат *секретарю-делопроизводства* является качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности и документации школы.

4.4 Основаниями для единовременных выплат *педагогу-психологу и социальному педагогу* являются:

4.4.1 результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;

4.4.2 своевременное и качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными видами работы данных специалистов;

4.4.3 выполнение индивидуальных планов работы;

4.4.4 активность работников в работе с родителями школьников и педагогами;

4.4.5 качественное выполнение поручений администрации школы.

4.5 Основаниями для единовременных выплат *заведующего библиотекой* являются:

4.5.1 высокая читательская активность учащихся;

4.5.2 эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного проведения досуга;

4.5.3 активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;

4.5.4 качественное оформление тематических выставок;

4.5.5 выполнение плана индивидуальной работы.

4.6 Основаниями для единовременных выплат *младшему обслуживающему персоналу* являются;

4.6.1 содержание участка в соответствии с СанПин, качественная уборка помещений;

4.6.2 оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

4.6.3 качественное проведение генеральных уборок.

4.7 Основания единовременных выплат медицинской сестре бассейна могут быть:

4.7.1 оформление тематических выставок, информационных листовок здоровья для педагогов, родителей, воспитанников.

4.7.2 разовые выплаты за дополнительный объем работы, не связанный с должностными обязанностями.

4.8 Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат или ее лишение

5.1 Выплаты работникам не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

5.2 На принятие решения о лишении или уменьшения размера выплат оказывает влияние следующие показатели:

5.2.1 частая заболеваемость;

5.2.2 пассивность в жизни школы;

5.2.3 наличие ошибок в ведении документации;

5.2.4 отсутствие результатов в работе с семьями обучающихся.

6. Порядок установления единовременных выплат

6.1 Вопросы единовременных выплат рассматриваются балансовой комиссией или Управляющим Советом школы по результатам анализа качества труда работников на основании блочно-рейтинговой оценки качества образования (ежемесячно, по полугодиям). Директор школы и его заместители представляют комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для стимулирования конкретных работников.

6.2 Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в частности соблюдения установленных настоящим положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

6.3 Комиссия по распределению стимулирующей части труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, начисленных каждому работнику, и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии оформляется протоколом. Работники

школы вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности.

6.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год на балансовой комиссии согласно показателей, утвержденных приказом директора школы.

6.5. Единовременные выплаты устанавливаются на основании приказа директора школы с согласования ПК.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Индивидуальное штатное расписание ежегодно утверждается директором школы в пределах соответствующей части ФОТ.

6.2. В индивидуальное штатное расписание включаются должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и младшего обслуживающего персонала.

6.3. Индивидуальное штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), имеющиеся в образовательном учреждении.

6.4. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.5. Особенности оплаты труда в школе:

6.5.1. Оплата труда учителей (педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.5.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.5.3. Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД) и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, индивидуальному учебному плану и программам, из обеспеченности кадрами в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.5.4. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически проведенные занятия. Если замещение отсутствующего работника осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.5.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников школы устанавливаются путем деления их месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.5.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются путем умножения минимальной оплаты труда на соответствующий коэффициент:

- 0,2 для профессора (доктора наук);
- 0,15 для доцента (кандидата наук);
- 0,1 для лиц, не имеющих ученого звания (ученой степени).

7. Заключительные положения

7.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в школе применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.