Приложение №2

 к Коллективному договору между трудовым коллективом

 и администрацией МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»

Утверждаю:

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Директор школы

\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Босхолова

Согласовано

« \_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Председатель профсоюзного

комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Л.Данилова

# ПОЛОЖЕНИЕ

# об оплате труда работников МОУ ИРМО « Ревякинская СОШ»

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования

«Ревякинская средняя общеобразовательная школа», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. (с изменениями и дополнениями) N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 г. № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского

районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;

- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. №2534 «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы, для определения должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования»;

- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. № 2535 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2011 год утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 11 декабря 2010 г.,

1.2. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Ревякинская средняя общеобразовательная школа» включает в себя:

- минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» (далее – школа) устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4 Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные настоящим примерным Положением и установленные в процентном соотношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ ( без учета повышающих коэффициентов), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников 4 квалификационного уровня к должностным окладам

1.5. Минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам работников школы устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением

Минимальные оклады (ставки) работников школы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных 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 оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов устанавливаются не ниже действующих на период введения новой системы оплаты труда, должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

1.6. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.7. 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.

**2. Должностной оклад по категориям персонала работников**

2.1. Должностной оклад работников, осуществляющих образовательную деятельность

2.1.1. Работникам согласно профессиональных квалификационных групп устанавливаются минимальные оклады (ставки), а также повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, персональный повышающий коэффициент, дополнительный повышающий коэффициент.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада (ставки), руб. | Размер повышающего коэффициентаза наличие квалификационной категории | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** |
| **2 квалификационный уровень** |
| Педагог дополнительного образования | 5945 | 0,10- для второй категории; 0,30-для первой категории;0,50-для высшей категории | До 0,15 |
| Педагог-организатор |
| Социальный педагог |
| **3 квалификационный уровень** |
|  Мастер производственного обучения  | 5916 | 0,10- для второй категории; 0,30-для первой категории;0,50-для высшей категории | До 0,18 |
| Воспитатель | 6198 |
| Педагог-психолог |
| Методист |
| **4 квалификационный уровень** |
| Учитель | 6578 | 0,10- для второй категории; 0,30-для первой категории;0,50-для высшей категории | До 0,20 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель-логопед, логопед |  |  |  |

2.1.2. Повышающий коэффициент (КП) к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ

2.1.3 Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному размеру оклада устанавливается работнику за наличие отраслевых наград;

Почетный работник «Общего образования» - 0,10

«Отличник народного просвещения» - 0,10

Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,05

Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,03

 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

 Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного характера, а в части профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного характера.

 Выплата с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности по профессиональной квалификационной группе, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

 Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается на определенный период времени ( месяц, квартал, год)

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.1.4. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам школы, занимающим штатные должности, устанавливается 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 размера 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 процентов от минимального оклада (ставки);

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

 Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

**2.2. Должностной оклад работников, занимающих должности служащих**

2.2.1. Должностной оклад (ставка) работников, занимающих должности служащих, состоит из минимального оклада (ставки), персональных повышающих коэффициентов и дополнительного повышающего коэффициента:

Минимальные оклады (ставки) работникам, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный оклад (ставка), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |
| Библиотекарь  | 4475,00 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": |
| Заведующий библиотекой | 5110,00 |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень |
| Секретарь учебной части | 2981,00 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| Лаборант | 3685,00 |

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня образования:

среднее профессиональное образование – 0,05

высшее профессиональное образование – 0,10

2.2.4. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание в соответствии с п.2.1.4. данного Положения.

2.3. **Должностной оклад (ставка) рабочих**

2.3.1. Должностной оклад (ставка) рабочих состоит из минимального оклада (ставки) на основе отнесения занимаемых должностей по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный оклад (ставка), руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"** |
| Кухонный рабочий | **2981,00** -1квалификационный разряд;**3080,00-**2 квалификационный разряд;**3377,00-**3 квалификационный разряд; |
| Оператор котельнойОператор котельной на 10 мес. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Повар |
| Сторож (вахтер) |
| Гардеробщик |
| Дворник |
| Уборщик служебных помещений |
| **Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | **3575,00 –** 4 квалификационный разряд; **3877,50 –** 5 квалификационный разряд |
| Водитель автомобиля |

2.3.2.Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается за стаж работы в данном образовательном учреждении:

 от 1 года до 3-х лет – 0,03

 от 3-х до 5 лет - 0, 05

 свыше 5 лет - 0,10

# 3. Оплата труда руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

 Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

 Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

 Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя школы, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

 К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

 Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

 Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

**4. Порядок и условия установленных выплат компенсационного характера**

 4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ)).

 Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам школы устанавливаются в размере до 12 процентов от минимального размера оклада (ставки) в зависимости от времени работы во вредных условиях труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Основания для компенсационных выплат | Количество % |
| 1.1 | - учителю химии за работу с использованием химических реактивов  | 12% |
| 1.2 | - уборщикам служебных помещений за уборку туалетов  | 4% |

Если по итогам аттестации рабочее место признается оптимальным или допустимым, то повышенная оплата прекращается с уведомлением работника в письменном виде не менее чем за два месяца.

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 35 процентов от часового минимального 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;

-выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках в размере 25% от должностного оклада и компенсационных выплат;

-доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору;

- за выполнение работы в выходной, праздничный день в соответствии ТК РФ;

-педагогическим работникам за выполнение функций лаборанта – до 40%.

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

-классное руководство;

-проверка письменных работ;

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

-руководство методическими объединениями;

-проведение работ по дополнительным образовательным программам;

-ведение протоколов;

-организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

 Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Основания для компенсационных выплат | Количество % |
|  1.  | -педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя | 35% минимального оклада (ставки) при наполняемости класса 20 чел (при меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса) |
| 2. | -педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах независимо от учебной нагрузки  | 15% минимального оклада (ставки) при полной наполняемости класса, при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса; |
| 3. | -педагогическим работникам за проверку письменных работ в 5-11 классах:-по русскому языку и литературе-по математике - иностранному языку, химии, биологии, физике, информатике -технологии и черчению, истории, географии, ОБЖ, ИЗО, обществознанию | 20%20%15%10% |
| 4 | -учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами повышенной опасности при условии наличия паспорта кабинета  | 15 % |
|  5. | - работнику школы за заведование учебно-опытным участком | До 25% (по приказу УО АИРМО) |
| 6. | -педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, при условии наличия паспорта мастерских  | 15% |
|  7. | -педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, филиалами  | 15 % |
|  8 |  -педагогическим и другим работникам школы за работу по дополнительным образовательным программам  | 15% |
|  9. | - педагогическим и другим работникам школы за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей  | 10% |
| 10 | -педагогическим работникам, реализующим программы углубленного или профильного изучения отдельных предметов, в зависимости от количества часов по профилю  | 15 % |
| 11. | - учителям за работу в класс-комплекте  | 10% |
| 12. |  - заведующим библиотекой (библиотекарю) за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников:до 10 тыс. экземпляров – 10 % минимального оклада (ставки),-свыше 10 тыс. экземпляров - библиотекарю за заведование библиотекой  | 10 %20 %20 % |
| 13. | -педагогическим работникам за проведение внешкольной работы по физическому воспитанию от 8 до 15 классов – комплектов   | 20% |
| 14. | -педагогическим работникам за ведение документации: по охране труда  по гражданской обороне  | 20% |
| 15 | -педагогическим работникам за заведование школьным музеем  | 10 % |
| 16. | -педагогическим работникам за руководство клубами по интересам (клуб любителей поэзии, любителей народной музыки, «Зеленый флаг», ДОО и др.)  | 50% |
| 17. | -педагогическим работникам за работу общественным инспектором по охране прав детей | 10% |
| 18. | -педагогическому работнику за выполнение функций социального педагога  | 50% |
| 19. | -педагогическому работнику за выполнение функций педагога-организатора  | 50% |
| 20. | -педагогическому работнику за ведение протоколов педсоветов (совещаний при директоре, собраний трудового коллектива и т.д.) | 10% |
| 21 | - работникам школы, ответственным за организацию школьного питания и подготовку отчетной документации (кроме руководителя)  | 20% |
| 22. | -педагогическим работникам за выполнение общественной работы  | 20% |
| 23. | -педагогическому работнику за обслуживание сайта  | 20% |
| 24. | -работнику школы за обслуживание компьютерной локальной сети | 50% |
| 25 | -работникам школы, ответственным за сопровождение детей в автобусе  | 50% |
| 26. | - работникам школы за работу с электронной почтой  | 10% |
| 27. | - работникам школы за работу по заполнению программы 1С:Хронограф, отправке электронных баз данных  | 30% |
| 28. | - секретарю за расширение объема работы по ведению делопроизводства  | 50% |
| 29. | -работнику школы за работу с Пенсионным фондом | 10% |
| 30 | -работнику школы за работу с банком | 10% |
| 31 |  - водителю за двухсменный режим работы школы и работу вне графика - за техническое обслуживание и ремонт автомобиля | 60%25% |
|  32. | - рабочему по комплексному обслуживанию зданий, имеющему допуск к работе с электрическими сетями, за обслуживание дополнительного отопления (электрических скэнов) | 50% |
|  33. | - дворнику в зимний период  | 20% |
| 34. | - уборщикам во время ремонта | 20% |
| 35 | -уборщикам служебных помещений за уборку туалетов | 12% |
| 36 | - гардеробщикам в зимний период | 20% |
| 37 | рабочему по комплексному обслуживанию зданий за увеличение объема работы (обслуживание электрооборудования) | 30% |
| 38 | -кладовщику за увеличение объема работы (ведение документации, отчеты по питанию) | 35% |
| 39 | -рабочему за увеличение объема работы (обслуживание двух зданий и др.)  | 10% |
| 40 | - школьному повару и кухонному рабочему за выполнение обязанностей раздатчика  | 20% |
| 41 | - школьному повару за ведение документации | 20% |
| 42 | -повару и помощнику повара за увеличение объема работы (обслуживание ГПД, двусменный режим работы). | 30% |

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

- до 3 лет работы – 20 % должностного оклада

- от 3 до 5 лет работы – 10 % должностного оклада

- от 5 до 7 лет работы – 5 % должностного оклада

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

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

-работа в образовательном учреждении по специальности.

**д)** **выплата за специфику работы в отдельном образовательном учреждении**, **устанавливающаяся в следующих случаях и размерах:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Основания для компенсационных выплат | Количество % |
|  1. | за работу в специальных (коррекционных) классах обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)  | 20% |
| 2 | - за работу с учащимися, обучающимися по программе специального коррекционного учреждения 8 вида в общеобразовательном классе  | 20% минимального оклада(ставки) пропорционально численности; |
| 3 | учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения  | 20% |

 4.2. На момент введения новой системы оплаты труда выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

 4.3 Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) за наличие квалификационной категории

-Высшая категория-50%

-Первая категория-30%

-Вторая категория-10%

4.4 Компенсационные выплаты начислять от должностного оклада.

# 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

# 5.1. Работникам МОУ ИРМО « Ревякинская СОШ» 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.

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

5.3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются **руководителем образовательного учреждения** согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основаниисведений, представленных руководителями методических объединений, структурных подразделений, советов, комиссий.

5.4. Перечень выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

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

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

5.7. В течение каждого полугодия руководителем школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера.

5.8. 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.

5.9. Для определения выплат по результатам профессиональной деятельности: произвести подсчет баллов за полугодие 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 полугодие, 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 месяц. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно, или единовременно (например, в конце полугодия); 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.

5.10. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом **руководителя школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.**

**6. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:**

6.1. сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника – **1 раз в месяц**

6.2. установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого месяца

6.3. Единовременное премирование работников производится с учетом Порядка премирования работников МОУ ИРМО « Ревякинская СОШ» (Приложение №4.) 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.

3.4. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам;

б) в связи с наступлением знаменательного события.

в) к 8 марта , 23 февраля и профессиональному празднику

г) премия к отпуску, на оздоровление нуждающихся работников школы. Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа **руководителя образовательного учреждения**, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.5.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.

4.2. 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 образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

д) несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.

**Перечень критериев и показателей качества**

**и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Основания для стимулирования | Количество баллов |
| 1. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**
 |
| 1. Педагогический состав и учебно-вспомогательный состав
 |
| 1.1 | За выполнение особых и особо важных работ:-за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;-за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования;-проверка районного мониторинга;-подготовка и проведение районных семинаров, конференций-работа в экспертной группе-другое | 1222 |
| 1.2 | За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ:-Организация общешкольных мероприятий-Организация мероприятий муниципального уровня-Участие в мероприятиях:* Школьного уровня
* Муниципального уровня
* Регионального уровня
* Всероссийского и международного уровня

-Разработка сценариев мероприятий-классному руководителю выпускного класса (заполнение аттестатов, ведение документации и др.)-Участие педагогов в работе (организаторы в аудиториях) ППЭ-За напряжённость работы педагогов в ЛОП-Проведение мониторинга физического развития школьников-консультирование и рецензирование при подготовке творческих работ учащихся-За наставничество над молодыми специалистами-За проведение занятий внеурочной деятельности | 1212341131111 |
| 1.3 | Успешность учебной работы:Качество освоения учебных программ при 100% успеваемости (кол-во уч-ся (в%), получивших «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, года с учетом специфики предмета)* Математика, русский язык

-60-100%-50-59%-40-49%* Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла:

-80-100%-70-79%-60-69%-40-59%* Технология, черчение, МХК, музыка, ОБЖ, физкультура

-80-100%-50-79%-40-49% | 3214321321 |
| 1.4 | Высокие результаты ЕГЭКачество знаний (в%) в сравнении с муниципальным (региональным) уровнем (учитывается специфика предмета)* Русский язык, математика.

- Выше муниципального (регионального)-совпадает с муниципальным (региональным)* Другие предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25%)

-выше муниципального (регионального)-совпадает с муниципальным (региональным) | 5332 |
| 1.5 | За сложность, напряжённость и высокую интенсивность труда:- напряжённость работы в конце четверти-при подготовке итоговой аттестации (консультирование…)* 1-5 человек
* 6-10человек
* Более 10 человек

-при подготовке к конкурсам, олимпиадам, конференциям-при качественной подготовке учебных кабинетов к новому учебному году | 112311 |
| 1.6 | за выполнения обязанностей диспетчера по составлению расписания уроков | 3 |
| 1.7 | За руководство научным обществом учащихся | 2 |
| 1.8 | За руководство целевыми программами развития школы | 1 |
| 1.9 | За организацию обеспечения учащихся горячим питанием | 2 |
| 1.10 | За организацию работу и отдыха детей в каникулярное время | 1 |
| 1.11 | За эффективное использование современных технологий при реализации ФГОС | 1 |
| 1.12 | **Профессиональные достижения педагога**- проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий, наличие опубликованных работ (кол-во работ)**Школьный уровень****Муниципальный уровень****Региональный уровень****-**участие в работе педагогических и научно-методических семинарах и выставках методических объединений (выступления)**Школьный уровень****Муниципальный уровень****Региональный уровень**-наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций, интернет-публикаций, печатных изданий (наличие работ)**Печатное издание в сборнике****Интернет-публикация****Авторская программа (сроком на год)****-**признание высокого профессионализма учителя (наличие грамот, дипломов, благодарственных писем)**Школьный уровень****Муниципальный уровень****Региональный уровень****Россия** | 1231232111234 |
| 1.13 | Классное руководство**- Качество внеклассной деятельности** (результативное участие класса в школьных мероприятиях)-**участие класса в жизни местного социума, волонтёрство****-участие класса в районных мероприятиях** | 1б за каждое1за каждое1за каждое |
| 1.14 | Наличие качественного портфолио у учителя | 1 |
| 1.15 | Учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации (за последние 5 лет) | Сумма курсов |
| 1.16 | Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров (наличие приказа, конспектов, фото-видеоматериалов)**По району****По области****За пределы области** | 123 |
|  | ***Штраф******-*наличие конфликтных ситуаций и участие в них**Наличие обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций (документально подтверждённых)-**нарушение трудовой дисциплины**Опоздание на урок, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, неисполнение приказов, некачественное ведение и несвоевременная сдача документов- **неисполнение должностных обязанностей**Отсутствие организации горячего питания.Несоответствие ведения урока требованиям стандарта.Отсутствие использования современных технологий в образовательном процессе. | 232 |
| 1. **Служащие, работники административно- хозяйственного персонала**
 |
| 2.1 | За выполнение важных, особо-важных работ:-за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;-за выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования; | 23 |
| 2.2 | За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ:-дополнительную уборку закреплённых участков до и после проведения общешкольных мероприятий;Выполнение работ узкой специализации(штукатурка, слесарные работы и др.) | 12 |
| 2.3 | За особый режим, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения; | 3 |
| 2.4 | За оперативное выполнение заявок, поручений руководства учреждения | 2 |
| 2.5 | За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии | 2 |
| 2.6 | За работу по озеленению школы | 1 |
| 2.7 | За сложность, напряжённость и высокую интенсивность труда в период:-карантина-аварии-текущего ремонта школы | 233 |
| 2.8 | За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ | 3 |
| 2.9 | -за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта-обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП, отсутствие правонарушений на дороге | 233 |
| 2.10 | За оперативность устранения технических неполадок автобуса | 4 |
| 2.11 | За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии:-автобуса-кухни столовой-закреплённого участка здания школы-пришкольной территории | 2222 |
| 2.12 | -За высокую читательскую активность слушателей, систематическое оформление тематических выставок;-за проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность | 23 |
| **3.Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)** |
| 3.1 | -за сложность, напряжённость и высокую интенсивность труда:-в конце четверти, года-в период подготовки к итоговой аттестацииОформление документов, материалов:-аккредитации, лицензированию школы-подготовку годовых анализов и планов работы, годового публичного отчета | 22333 |
| 3.2 | За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения | 3 |
| 3.3 | За успешное выполнение плановых показателей устной деятельности образовательного учреждения | 3 |
| 3.4 | За оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, мера Иркутского районного муниципального образования. | 3 |
| 3.5 | За высокие результаты организационно - управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурса-фестивалях, форумах, выставках, получение наград, дипломов. Грантов:-муниципальный-областной-региональный- Россия | 1234 |
| 3.6 | За руководство разработкой новых учебных программ; основных образовательных программ-за эффективное использование современных технологий при реализации ФГОС | 2 |
| 3.7 |  За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы | 3 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| **4.Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал** |
| 4.1 |  За призовое место в конкурсах, форумах, конференциях, выставках, соревнованиях на:-школьном уровне-муниципальном уровне-региональном, межрегиональном-всероссийском и международном уровнях. | 1234 |
| 4.2 | Достижение учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах* Региональный уровень

-Победители, призёры-участие* Федеральный и международный уровень

-Победители, призёры- участие | 2132 |
| 4.3 | Результаты внеучебной деятельности обучающихся* Школьный уровень:

Организация* Муниципальный уровень:

-Победители-призёры* Региональный уровень

-Победители, призёры* Федеральный уровень

-Победители, призёры | 121510 |
| 4.4 | Достижение обучающихся в предметной научно-исследовательской деятельности (кол-во обучающихся, участвующих в предметной научно- исследовательской деятельности и награждённых дипломами, грамотами и т.д.)* Школьный уровень
* Муниципальный уровень

-диплом-участие* Региональный

-диплом-участие* Федеральный уровень

-диплом-участие |  за каждого4152103 |
| 4.5 | За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов, исполнение приказов в срок) | 2 |
| 4.6 | За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития школы:-программа развития школы-основная образовательная программа-организация работы сайта и сбор информации | 111 |
| 4.7 | За качественную разработку нормативных документов, регламентирующих деятельность школы:-Устав-Коллективный разговор-другие | 111 |
| 4.8 | Руководителям методических объединений за:-эффективную организацию работы МО-качественное ведение документации-проведение недели МО | 112 |
| 4.9 | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения | 3 |
| 4.10 | За качественную организацию дежурства по школе | 1 |
| 4.11 | За эффективную работу по предупреждению пропусков и сохранению контингента обучающихся | 1 |
| 4.12 | За эффективную работу с родителями (посещаемость родительских собраний, ОРК, участие в классных и школьных мероприятиях) | 1 |
| **5.Служащие, работники административно-хозяйственного персонала** |
| 5.1 | За высокий уровень исполнительской дисциплины:-качественное ведение документации (секретарю при ведении делопроизводства, водителю при заполнении путевых листов и др.)-своевременное предоставление отчетов-отсутствие замечаний и жалоб | 222 |
| 5.2 | За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы | 2 |
| 5.3 | За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН | 3 |
| 5.4 | За обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и т.д. | 2 |
| 5.5 | За качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведение текущего ремонта при подготовке школы к началу учебного года | 3 |
| 5.6 | За организацию питания в школьной столовой | 2 |
| 5.7 | За расширение объёма работ в каникулярное время | 2 |
| 5.8 | За эстетическое оформление учреждения и состояние пришкольной территории. | 3 |

|  |
| --- |
|  **6.Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)** |
| 6.1 | За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 2 |
| 6.2 | За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций по своему направлению деятельности | 3 |
| 6.3. | За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления системы образования (стратегии, концепции, программы):-программа развития школы-основная образовательная программа-другие | 3 |
| 6.4. | За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий | 3 |
| 6.5. | За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, мера Иркутского районного муниципального образования | 3 |
| 6.6. | За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования | 3 |
| 6.7. | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения. | 3 |
| 6.8. | За качественную организацию и проведение муниципальных конференций, форумов, конкурсов, выставок.  | 4 |
| 6.9. | За качественную организацию и проведение:-текущего ремонта школы | 3 |
| -капитального ремонта | 4 |
| За качественную организацию подготовки школы к началу учебного года (своевременность ремонта, выполнение предписаний, соблюдение санитарного и противопожарного режимов в учреждении) | 3 |

 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в школе с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а так же за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательного учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

 Объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного и муниципального бюджетов.

 4.3. 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.

 4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам школы 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 учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

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

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с настоящим Положением, с учетом Порядка расчета стимулирующих выплат работникам МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»

4.6. 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 образовательного учреждения 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. Перечень представлен.

4.7. Выплата стимулирующего характера по итогам работы (премия) производится работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, их размер имеет конкретное выражение.

# 5.Другие вопросы оплаты труда

5.1. Из фонда оплаты труда работникам МОУ ИРМО « Ревякинская СОШ» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются настоящим Положением, с учетом Порядка оказания материальной помощи работникам МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»

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

5.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

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