

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 108»**

г.Трехгорный

ПРИКАЗ № 70 ОД

27.10.2010г.

О введении новой системы
оплаты труда

В соответствии с постановлением главы города Трехгорного от 30.10.2008г. №1059 «О введении новых систем оплаты труда работников» муниципальных учреждений города Трехгорного, постановлением администрации города Трехгорного от 26.10.2010г. №1181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных МУ «ГУО» Трехгорного городского округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Осуществить переход на новую систему оплаты труда в МОУ «СОШ №108» с 01.01.2011г.
2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школе №108» Трехгорного городского округа.
3. Утвердить следующий состав комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера:
Сакерина В.Л., директор школы, - председатель комиссии;
Нагорнова Е.А., председатель профкома, - секретарь комиссии;
Лукьянова Е.В., заместитель директора школы по ВР, - член комиссии;
Трегубова И.Л., главный бухгалтер, - член комиссии;
Чуракова С.Ю., заместитель директора по АХЧ, член комиссии;
заместитель директора по УВР (по согласованию), член комиссии;
член Совета школы (по согласованию), член комиссии.
4. Утвердить следующий регламент работы комиссии: комиссия работает 1 раз в четверть по ее окончании.

Директор МОУ «СОШ № 108»

В.Л.Сакерина

С приказом ознакомлены:

Нагорнова Е.А.

Лукьянова Е.В.

Трегубова И.Л.

Чуракова С.Ю.

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 108»
г.Трехгорный**

ПРИКАЗ № 5а ОД
17.01.2011г.

Об утверждении Положения

В связи с вступлением в силу постановления администрации города Трехгорного от 31.12.2010г №1631 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных МУ «Городское управление образования» Трехгорного городского округа», утвержденное постановлением администрации города от 26.10.2010г. №1181г.,

Приказываю:

1. Отменить приказ «70 «ОД» от 27.10.2010г. МОУ «СОШ №108» «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №108» Трехгорного городского округа».
2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №108» Трехгорного городского округа с изменениями, внесенными в соответствии с Постановлением администрации г. Трехгорного №1631 от 31.12.2010г.

Директор школы

В.Л.Сакерина

Согласовано
председатель профкома МОУ «СОШ №108»
_____ Е.А.Нагорнова

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ №108»
_____ В.Л.Сакерина
Приказ №5а «ОД» от 17 января 2011г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №108» Трехгорного городского округа

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников __муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №108» (далее – учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Трёхгорного от «31» декабря 2010 г. № 1631 (приложение № 1).

2. Настоящее Положение согласовано с профсоюзным комитетом МОУ «СОШ №108», принято общим собранием трудового коллектива учреждения (*протокол №1 от 14 января 2011 года*) и регулирует порядок оплаты труда работников МОУ «СОШ №108».

Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору трудового коллектива учреждения.

3. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения.

4. Настоящее Положение вступает в действие с 17.01.2011 года. По инициативе группы работников, директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом настоящее Положение и (или) его отдельные пункты могут быть изменены и (или) дополнены.

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

6. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

7. При переходе на новую систему оплаты труда все работники школы письменно предупреждаются об этом переходе с 01.01.2011 года. Со всеми работниками учреждения заключается дополнительное соглашение к Трудовому договору в соответствии требованиями Трудового кодекса РФ.

8. С вновь поступающими после 01.01.2011 года на работу в учреждение работниками заключается Трудовой договор в соответствии требованиями

Трудового кодекса РФ и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

9. В целях совершенствования оплаты труда в учреждении директор организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и не реже чем раз в пять лет, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

10. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учреждении под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе:

- 1) заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- 2) заместитель директора по воспитательной работе;
- 3) главный бухгалтер;
- 4) заместитель директора по хозяйственной части;
- 5) председатель профкома;
- 6) представитель Совета школы.

Персональный состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора учреждения ежемесячно.

11. Размеры заработной платы и выплаты компенсационного характера работников учреждения определяются штатным расписанием, утверждаемым директором учреждения.

12. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- 1) учитель;
- 2) воспитатель.

13. Выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется в сроки, установленные постановлением администрации города Трёхгорного. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

II. Порядок и условия оплаты труда

14. Основные условия оплаты труда

14.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется директором учреждения на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения.

14.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) мнения профсоюзного комитета работников учреждения;
- 8) настоящего Положения.

14.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры:

- базовых окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

14.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров при условии отсутствия у работников фактов неисполнения или исполнения не должным образом должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка.

14.4. Минимальный размер оклада (должностного оклада) работников устанавливается в размере 1 667 рублей, с учетом зонального коэффициента – 2 000 рублей.

Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада) работников (2 000 рублей) на повышающий коэффициент к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуется - ПКГ). Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ установлены Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных МУ «Городское управление образования» Трёхгорного городского округа, утверждённым постановлением администрации города Трёхгорного от «26» октября 2010 г. № _____.

14.5. Оклад (должностной оклад) по ПКГ педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени, норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

15. Выплаты компенсационного характера

15.1. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

15.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения установлены Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Трёхгорного городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

15.3. Выплаты компенсационного характера, кроме районного коэффициента, устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада).

15.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом директор учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

15.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ. Районный коэффициент в размере 20 процентов начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки. Районный коэффициент относится к выплатам компенсационного характера.

15.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

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

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

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты составляет:

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

5) оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

16. Выплаты стимулирующего характера

16.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, характеризующие индивидуальные характеристики работников учреждения.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, характеризующим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, квалификационные категории;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) надбавка молодым специалистам.

16.2. Перечень, размеры, порядок и периодичность определения выплат стимулирующего характера указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

16.3. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором учреждения по представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работников, в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

16.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

16.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру и другим работникам, подчиненным непосредственно директору учреждения, производятся по решению директора учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе оценки результатов работы по системным показателям.

17. Условия оплаты труда директора) учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

17.1. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливается учредителем на условиях Трудового договора.

17.2. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от показателей оценки сложности руководства учреждением.

17.3. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада, установленного директору. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

17.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с пунктами 15 и 16 настоящего Положения.

III. Другие вопросы оплаты труда

18. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором учреждения.

19. Штатное расписание включает все должности работников, кроме преподавателей.

20. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

21. В штатном расписании учреждения предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического (кроме преподавателей), учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

22. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. 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». Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты, надбавки, премии.

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

24. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором учреждения.

25. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

26. Работникам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются руководителем директором учреждения самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

27. Работники, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

28. Из экономии фонда оплаты труда по выплатам стимулирующего характера работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в связи со стихийным бедствием, болезнью работника и его близких родственников, смертью близких родственников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МОУ «СОШ №108»

)

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МОУ «СОШ №108»

№№ пп	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (процентов)
1	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ	20
2	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса РФ	
2.1.	при совмещении профессий (должностей)		до 100
2.2.	при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ		до 100
2.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором		до 100
2.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		до 200
2.5.	при сверхурочной работе		до 100
2.6.	при выполнении работ в ночное время		не менее 20
2.7.	работа специалиста логопедического пункта		до 20

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МОУ «СОШ №108»

Перечень и размеры определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим МОУ «СОШ №108»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат компенсационного характера (в процентах)	Допустимая периодичность назначения
I	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы			
1.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1.1.1 Отсутствие нарушений законодательства РФ 1.1.2 Организация работы по повышению квалификации кадров 1.1.3 Организация работы по подготовке и проведению итоговой аттестации учащихся в форме ГИА и ЕГЭ 1.1.4 Отсутствие роста или снижения количества правонарушений среди обучающихся 1.1.5 Низкий по сравнению с городским процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования 1.1.6 Охват обучающихся занятиями по дополнительным образовательным программам 1.1.7 Финансовая доступность в получении дополнительных образовательных услуг 1.1.8 Наличие, качество, своевременное наполнение сайта школы 1.1.9 Создание условий для организации горячего питания 1.1.10 Создание условия для организации медицинского обеспечения 1.1.11 Соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда 1.1.12 Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защите школы 1.1.13 Подготовка коллектива школы в области безопасности учреждения 1.1.14 Реализация программы развития школы как документа,	до 10 до 20 до 30 до 20 до 10 до 25 до 30 до 25 до 10 до 10 до 10 до 20 до 20 до 30	1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в год 2 раза в год 1 раз в год 1 раз в месяц 1 раз в месяц 2 раза в год 1 раз в месяц 2 раза в год 2 раза в год 1 раз в месяц

		<p>являющегося организационной основой управления инновационными процессами,</p> <p>1.1.15 Сочетание принципов единоначалия и самоуправления: внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности школы, проведения «круглых столов», конференций с представителями общественности, дней открытых дверей, социологических опросов</p> <p>1.1.16 Повышение процента освоения бюджетных средств</p> <p>1.1.17 Недопущение необоснованной, просроченной дебиторской задолженности,</p> <p>1.1.18 Недопущение кредиторской задолженности, в том числе не обоснованной бюджетными ассигнованиями и лимитами бюджетных средств</p> <p>1.1.19 Увеличение доходов от оказания платных услуг населению</p> <p>1.1.20 Целевое расходование бюджетных средств</p> <p>1.1.21 Полнота, качество, своевременность предоставления плана работы, отчетов (квартальных, годовых)</p> <p>1.1.22 Развитие педагогического творчества (сопровождение участия педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конференциях, конкурсах)</p> <p>1.1.23 Создание условий (в т.ч. технических), позволяющих обучающимся осваивать образовательные программы</p>	<p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p> <p>до 20</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>
1.2	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	Городского уровня Областного уровня Федерального уровня Международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100	По мере необходимости
1.3	За работу в межшкольном методическом центре	Участие в деятельности ММЦ	до 50	По мере необходимости
1.4	Заместители руководителей по учебно – воспитательной работе (старшие воспитатели), воспитательной	1.4.1 организация работы методического кабинета 1.4.2 высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения	до 10 до 10	По мере необходимости По мере необходимости

	работе	<p>1.4.3 разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность</p> <p>1.4.4 высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса</p> <p>1.4.5 качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д и т.п.)</p> <p>1.4.6 высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения</p> <p>1.4.7 поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>1.4.8 сохранение контингента учащихся в 10-11 классах</p> <p>1.4.9 организация предпрофильного и профильного обучения</p>	<p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 20</p>	<p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p>
1.5	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	<p>1.5.1 обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения</p> <p>1.5.2 обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ</p> <p>1.5.3 организации и обеспечение энергосбережения, уменьшения потребления воды</p> <p>1.5.4 качественное исполнение условий договора о полной материальной ответственности</p>	<p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>
1.6	Работники бухгалтерии, кадровой службы	<p>1.6.1 своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>1.6.2 разработка новых программ, положений, подготовка финансовых расчетов</p> <p>1.6.3 отсутствие случаев нарушения финансовой дисциплины</p>	<p>до 25</p> <p>до 25</p> <p>до 25</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>
1.7	Обслуживающий персонал	<p>1.7.1 проведение генеральных уборок</p> <p>1.7.2 содержание помещений и территорий в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений</p> <p>1.7.3 оперативность выполнения</p>	<p>до 25</p> <p>до 35</p> <p>до 35</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>

		заявок по устранению технических неполадок 1.7.4 участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (в период проведения праздников, конкурсов, конференций)	до 35	1 раз в месяц
II Выплаты за наличие почетного звания, нагрудного знака (значка)				
		2.1 За наличие почетного звания «Заслуженный учитель РФ»	20	1 раз в месяц
		2.2 За наличие нагрудного знака (значка)	10	1 раз в месяц
III Выплаты за непрерывный стаж работы по специальности; квалификационную категорию				
3.1	За непрерывный стаж работы по специальности (у РКОЗ – за общий непрерывный стаж) на 01.01.	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5 до 10 до 15 до 20	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
3.2	За квалификационную категорию (кроме заместителей директора, главного бухгалтера)	II квалификационная категория I квалификационная категория высшая квалификационная категория	до 10 до 20 до 30	По мере необходимости
IV Выплаты библиотечным работникам (за счет средств областного бюджета в соответствии с федеральным и областным законодательство)				
4.1	Ежемесячная надбавка за выслугу лет	от 1 до 10 лет от 10 лет и выше	20 30	1 раз в месяц
4.2	Лечебное пособие к ежегодному отпуску		100	1 раз в год
V Премияльные выплаты по итогам работы				
5.1	За выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем	до 100	По факту
5.2	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения	до 100	Не более 4 раз в год
5.3	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	По факту	до 100	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МОУ «СОШ №108»

**Перечень и размеры определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых педагогическим работникам МОУ «СОШ №108»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат компенсационного характера (в процентах)	Допустимая периодичность назначения
I	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы			
1.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	<p>1.1.1 Отсутствие роста или снижение количества правонарушений среди обучающихся</p> <p>1.1.2 Формирование готовности обучающихся к осознанному выбору направления и форм получения профессионального образования</p> <p>1.1.3 Сохранение и укрепление психического и физического здоровья обучающихся: эффективное проведение тренингов; системная физкультурно-оздоровительная работы; содействие 100% охвату горячим питанием, оздоровительными процедурами,</p> <p>1.1.4 Гражданско-патриотическое воспитание, в т.ч. заведование школьным музеем</p> <p>1.1.5 Разработка и внедрение авторских образовательных программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов</p> <p>1.1.6 Организация индивидуальной работы с учащимися (одаренными; имеющимися проблемы в здоровье и т.п.)</p> <p>1.1.7 Реализация программы предпрофильной и профильной подготовки</p> <p>1.1.8 Эффективное использование современных образовательных технологий, в т.ч. развивающего обучения, проектных методов, модельного и блочно-модульного обучения; ИКТ, Роботехники и Лего-конструирования</p> <p>1.1.9 Принятие мер по предупреждению травматизма в школе</p> <p>1.1.10 Соблюдение санитарно-гигиенических норм при проведение занятий</p> <p>1.1.11 Создание условий для занятий физической культурой,</p>	<p>до 20</p> <p>до 30</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 30</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>2 раза в год</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>2 раза в год</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>2 раза в год</p> <p>4 раза в год</p> <p>2 раза в год</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>

		<p>проведения содержательного и активного отдыха</p> <p>1.1.12 Участие в методической, научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, конференциях и т.д., обобщение и представление опыта в форме публикацией, открытых уроков, мастер-классов и т.д.</p> <p>1.1.13 Взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, научными учреждениями ит.п.</p>	<p>до 70</p> <p>до 50</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>
1.2	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	<p>Городского уровня</p> <p>Областного уровня</p> <p>Федерального уровня</p> <p>Международного уровня</p>	<p>до 30</p> <p>до 50</p> <p>до 80</p> <p>до 100</p>	По мере необходимости
1.3	За работу в межшкольном методическом центре	Участие в деятельности ММЦ	до 50	По мере необходимости
1.4	За интенсивность	<p>1.4.1 заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими</p> <p>1.4.2 выполнение функций классного руководителя</p> <p>1.4.3 проверка письменных работ</p> <p>1.4.4 работа с обучающимися, воспитанниками в каникулярного время</p> <p>1.4.5 руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)</p>	<p>до 20</p> <p>до 20; в соответствии с федеральным и областным законодательством</p> <p>до 20 (от количества часов по предмету)</p> <p>до 40</p> <p>до 20</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>
II Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	За подготовку обучающегося, воспитанника – победителя	<p>Городского уровня</p> <p>Областного уровня</p> <p>Федерального уровня</p> <p>Международного уровня (в том числе за участие)</p>	<p>до 30</p> <p>до 50</p> <p>до 80</p> <p>до 100</p>	По мере необходимости
2.2	За результаты прохождения промежуточной (итоговой) аттестации	Качественная успеваемость по предмету выпускников основной и средней школы не менее 75 процентов	до 50	1 раз в год
III Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания				
3.1	За наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	<p>2.1 За наличие почетного звания «Заслуженный учитель РФ»</p> <p>2.2 За наличие нагрудного знака (значка)</p>	<p>20</p> <p>10</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>1 раз в месяц</p>
IV Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию				
3.1	За непрерывный стаж работы по специальности на 01.01.	<p>от 1 до 5 лет</p> <p>от 5 до 10 лет</p> <p>от 10 до 15 лет</p> <p>свыше 15 лет</p>	<p>5</p> <p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>

3.2	За квалификационную категорию (кроме заместителей директора, главного бухгалтера)	II квалификационная категория I квалификационная категория высшая квалификационная категория	до 10 до 20 до 30	По мере необходимости
V Выплата молодым специалистам				
5.1	Ежемесячная надбавка	Педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и проработавших непрерывно в течение трех лет с момента трудоустройства	За счет средств областного бюджета соответствии с областным законодательством	1 раз в месяц
5.2	Единовременная материальная помощь		За счет средств областного и местного бюджетов в соответствии с отдельными нормативными правовыми актами	1 раз в год
VI Премияльные выплаты по итогам работы				
6.1	За выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем	до 100	По факту
6.2	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения	до 100	Не более 4 раз в год
6.3	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	По факту	до 100	