

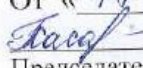


Согласовано  
Управляющим советом  
Решение № 18  
от « 17 » 06 2015 г.  
  
Шайдуллина Р.З.  
Председатель

Утверждено  
Приказом № 140-ор  
от « 17 » 06 2015 г.  
  
Каюмова А.Х..  
Директор



Мнение профкома учтено  
Решение № 12  
От « 17 » 06 2015 г.  
  
Хасаншина Г.А.  
Председатель

**Положение об оплате труда работников  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышля  
муниципального района Камышлинский  
Самарской области**

Принято  
общим собранием трудового коллектива  
Решение № 12 от « 17 » 06 2015 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области (далее – Учреждение)

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья учащихся (воспитанников), закрепления высококвалифицированных кадров

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. N 196;
- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 12 сентября 2008 г. N 666;
- Постановлением Министерства образования Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (далее Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области»;
- Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. №295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений самарской области.

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников Учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

- должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.8. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников Учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.9. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом директора.

1.10. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$ФОТ = (НбфС + ОДФС) Н$ , где

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

С – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%); ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 80 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 54 % от базового фонда;

фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 23 % от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 23 % от базового фонда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; -

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное

звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 23% от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом ее результативности). Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2) стимулирующего фонда в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника.

2.4. Изменение размеров должностного оклада работников Учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- решения Управляющего совета Учреждения.

2.6. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Улыбка», «Березка», «Карлыгач» осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного воспитанника, для обеспечения Временных

требований государственного образовательного стандарта и средств, приносящей доход деятельности.

2.7. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений «Улыбка», «Березка», «Карлыгач» включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.8. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Улыбка», «Березка», «Карлыгач» включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

2.9. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

$ФОТ = N \times D \times H$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, N- норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, утвержденной Правительством Самарской области, D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 - 97% от норматива), H - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.10. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.11. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$БЧф = ФОТ \times 80\%$ , где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, 80% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

2.12. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$СЧф = ФОТ \times 20\%$ , где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, 20% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

2.14. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом: на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда; на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда; на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда; на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.



4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

4.3. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования детей структурных подразделений «Созвездие» и «Фортуна» состоит из: базовой части в размере 65 - 80% от фонда оплаты труда работников; специальной части в размере 3 - 15% от фонда оплаты труда работников; стимулирующей части в размере 17 - 20% от фонда оплаты труда работников. В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников учреждения дополнительного образования детей по штатному расписанию и по тарификации. В состав специальной части фонда оплаты труда включаются: компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и прочие поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения. Норматив бюджетного финансирования в расчете на одного обучающегося в учреждениях дополнительного образования детей исчисляется по формуле:

Нбф - ФОТ + ФМО, где:

ФОТ - расходы по фонду оплаты труда в расчете на одного обучающегося;  
ФМО - расходы на обеспечение учебного процесса в расчете на одного обучающегося.

Величина ФОТ определяется по формуле:

$ФОТ = a \times б / 18 \times с \times e \times в \times д \times 12 / н$ , где:

а - количество учебных часов в неделю в зависимости от образовательных программ; б - средний должностной оклад педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой, фактически сложившийся по Самарской области, выплачиваемый за счет средств областного бюджета; 18 - количество педагогических часов на ставку; с - коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда педагогических работников на величину расходов по оплате труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала; е - коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда на величину специальной части фонда оплаты труда; в - коэффициент увеличения базовой части и специальной части фонда оплаты труда на величину стимулирующей части фонда оплаты труда; д - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину отчислений по единому социальному налогу; 12 - количество месяцев в году; н - наполняемость группы (объединения).

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

3.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

3.4. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.5. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями до 15% от специального фонда; распределяется пропорционально количеству учащихся в классе;

- проверка тетрадей и письменных работ:

- \* по русскому языку, литературе, математике, начальным классам – до 15%;

- \* по физике, химии, родному языку – до 10%;

- \* по биологии, иностранному языку, географии, черчению, истории, обществознанию – до 5%;

- заведование кабинетами до 400 рублей;

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися до 5%;

- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями – размерами не ограничивается (по соглашению сторон);

- за руководство методическим объединением до 600 рублей;

- доплата за сложность и напряженность в работе до 50%;

- за организацию горячего питания школьников до 10%;

- за работу в аттестационных комиссиях на уровне образовательного учреждения и округа – до 10%;

- за работу по организации экстерната – до 10%;

- за обслуживание вычислительной техники до 30%;

- за организацию работы по технике безопасности в школе до 10%;

- за организацию антитеррористической работы в школе до 10%;

- за ведение воинского учёта до 10%;

- за работу с общественными организациями до 10%;

- за работу по гражданской обороне до 10%.

3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельными предметами;

- группа оплаты труда ОУ;
- учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

3.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда до 12%;
- доплаты за работу в ночное время (35%);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере;
- доплаты за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК;
- доплаты за совмещение профессии (должности) по соглашению сторон;
- за работу в коррекционной группе до 20%;
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.

3.8. Доплаты и надбавки водителям по подвозу устанавливаются за протяженность маршрута:

- от 20 до 40 км. – до 100%;
- от 41 до 70 км. - до 125%;
- от 71 и более – до 150%.

За стаж работы:

- от 3 до 5 лет - до 100%;
- от 5 до 10 лет - до 125%;
- от 10 и более - до 150%.

3.9. Доплаты, надбавки и выплаты из специального фонда оплаты труда определяются и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения распределяется с учетом перечня показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, сроки действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, определены в соответствии с

критериями, утверждённым Министерством образования и науки Самарской области (приложение № 1,2,3,4).

4.2. Распределение стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется комиссией на основе представления анализа результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа комиссии составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации Учреждения и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работника в пределах своей компетенции.

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего положения. Перечень критериев определяется и утверждается руководителем Учреждения.

4.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Министерством образования и науки Самарской области.

4.5. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на оплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.6. Критерии эффективности труда заместителей директора Учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и учреждений дополнительного образования детей Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются директором Учреждения.

4.7. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ.

4.8. Размер стимулирующих выплат работникам осуществляются по критериям анализа результативности профессиональной деятельности работников Учреждения.

4.9. Стимулирующая часть ФОТ для работников Учреждения устанавливается 2 раза в год (с сентября по декабрь и с января по август).

4.10. Каждый сотрудник Учреждения заполняет карту критериев эффективности своего труда не позднее 29 декабря и 29 августа каждого года.

4.11. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяет экспертная комиссия, назначенная директором Учреждения и одобренная педагогическим советом, утверждает баллы каждому работнику, что оформляется протоколом.

4.12. Экспертная комиссия осуществляет анализ представления результатов профессиональной деятельности по установленным критериям. В случае установления существенных нарушений (искажения или недостоверная информация) представляет результат возвращения субъекту (администрации Учреждения) для исправления и доработки в 5-тидневный срок.

4.13. Экспертная комиссия на основании всех представлений административных материалов заполняет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, который вправе ознакомиться с оценкой комиссии собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.

4.14. С момента знакомства экспертной комиссией с оценочным листом, работник вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установления настоящего Положения или технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.15. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технических ошибок комиссия обязана принять меры для их устранения.

4.16. На основании произведенного расчета после знакомства работника с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается директору Учреждения.

4.17. На основании оформленного протокола директор Учреждения издает приказ о распределении стимулирующего фонда, который доводится до сведения работников Учреждения в недельный срок.

4.18. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся (воспитанников) на уроках (занятиях) и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.19. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## **5. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

5.1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников Учреждения.

5.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

5.3. В Учреждении применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.4. Решение о размере премирования принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.

5.5. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель Северо-Восточного управления образования и выплачивается на основании приказа Северо-Восточного управления образования в соответствии с данным положением.

5.6. Премия выплачивается до 100% от заработной платы за:

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;

- успешное прохождение процедур лицензирования, аттестации и аккредитации;
- качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
- устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной аттестации выпускников;
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе;
- за высокую результативность (первое, второе, третье место) по итогам конкурсов профессионального мастерства, различного уровня;
- за активное участие в мероприятиях (открытые занятия, семинары, смотры, конкурсы, праздники);
- за проведение мероприятий к праздникам;
- за активное участие в подготовке к новому учебному году;
- за активное участие в проведении ремонтных работ в Учреждении;
- за своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
- в связи с праздничными и юбилейными датами;
- по итогам учебного и календарного года.

5.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

## **6. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения на основании приказа.