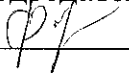



УТВЕРЖДЕНО

Председатель профсоюзного комитета

 С. А. Федорова
01.09.2014 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор МАОУСОШ №8

 В. Н. Алексеева
01.09.2014 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 8 с углубленным изучением математики**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 с углубленным изучением математики (далее учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации муниципального района от 21.07.2014 № 924 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, постановлением Администрации Старорусского муниципального района, а также данным Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для директора учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Админист-

рации Старорусского муниципального района (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда директора (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района (далее приказ комитета).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата заместителя директора, главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Основанием для установления выплаты должностного оклада директору учреждения является приказ комитета, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения – приказ директора учреждения на основании решения комиссии учреждения

2.2.2. Должностной оклад одного из заместителей директора (заместителя директора по учебной работе), устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения, других заместителей директора - на 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.3.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

- за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», - 0,1
- «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР»,
- за ученые степени:

кандидат наук	- 0,1
доктор наук	- 0,2

2.3.2. Размер выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.3.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание,

за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов - присвоение звания, ученой степени при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

2.3.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Для заместителей директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Если по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

В случае привлечения заместителя директора, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день опла-

чивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

2.4.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения является приказ директора учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения является приказ директора учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.5.2. Порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными порядком установления стимулирующих выплат учреждения.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности заместителя директора учреждения являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде до 25% должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов до 25% должностного оклада;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25% долж-

ностного оклада.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера учреждения являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями директора, главным бухгалтером учреждения об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия комитета направляет представление директору учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения. В этом случае директор учреждения обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.5.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

2.5.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения - комиссией учреждения. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у заместителя директора, главного бухгалтера учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.5.5. Премииальные выплаты по итогам работы за квартал заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, согласно приложению № 2 к настоящему Положению в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда,

определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

рождения ребенка;

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления заместителя директора, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения – директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.6.2. В случае смерти заместителя директора, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении заместителя директора, главного бухгалтера – директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

2.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.7. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности, заместителю директора учреждения, главному бухгалтеру устанавливается разовая выплата в размере до 3% объема

доходов полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением за предыдущий финансовый год, которая выплачивается за счет средств от приносящей доходов деятельности. Данная выплата устанавливается по решению комиссии учреждения.

2.8. Директору учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в зависимости от объемных показателей.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда директора учреждения устанавливается до 5,0:

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается директору учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется приказом комитета. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы директора учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несет директор учреждения и главный бухгалтер учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Оклады работников учреждения (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень		5120
1.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	5690
1.3.	3 квалификационный уровень	методист, педагог-психолог,	6325
1.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист, учитель, учитель-логопед, педагог - библиотечарь	6950

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

3.4.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир,	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", секретарь директора	4200
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист	4215

2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование II внутридолжностная категория	4640
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, техник – программист	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	5480
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, юрист-консультант	4600
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6150

3.4.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь – сантехник, плотник	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	3300

		наименованием "старший" (старший по смене)	
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, электрик	3630
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, слесарь	3990

3.4.4. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	- - 0,10;
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	- - 0,20;
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	- - 0,20;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	- - 0,55;
2 квалификационный уровень	- - 0,50;
3 квалификационный уровень	- - 0,46;
4 квалификационный уровень	- - 0,43;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	- - 0,10;

3.5.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными воз-	- - 0,20;
---	-----------

возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников: водителям - - 0,94;

3.5.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	- - 0,50 <*>	0,30;
за первую квалификационную категорию	- - 0,30 <*>	0,20;
за вторую квалификационную категорию	-	0,10;

<*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», - - 0,1;
 «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения»
 за ученые степени:

кандидат наук	- - 0,1;
доктор наук	- - 0,2;

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего учебного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда» работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются директором учреждения с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данного учреждения по согласованию с органом государственного управления, в том числе выборным профсоюзным.

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения на очередной учебный год не позднее 20 сентября текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 100 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 25 процентов оклада;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10% должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
от 15 до 20 лет	- 25% должностного оклада;
свыше 20 лет	- 30% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и др. должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

и при уходе на пенсию с данного учреждения и возврате на работу в связи с производственной необходимостью;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у работника учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квали-

фикации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, и при уходе на пенсию с данного учреждения и возврате на работу в связи с производственной необходимостью установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.7.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 100 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премииальные выплаты производятся по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам учреждения за установленный период.

Отчет по критериям для установления премиальных выплат предоставляется в комиссию учреждения.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенно-го для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни

рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения

3.8.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться только в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУСОШ №8

Перечень показателей оценки эффективности деятельности заместителя директора _____ на период с _____

_____ по _____ года МАОУСОШ №8

№ п/п	Наименование показателя эффектив- ности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количе- ство %
	целевые показатели эффективности и ре- зультативности	своевременное и качественное исполнение должностных обя- занностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (до 25%)	
рациональное использование финансовых средств, материаль- но-технических и иных ресурсов (до 25%)			
своевременность и полнота под- готовки отчетности и информа- ции (до 25%)			
	Итого		

Перечень показателей оценки эффективности деятельности главного
бухгалтера на период с _____ по _____ года МАОУСОШ №8

№ п/п	Наименование показателя эффектив- ности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количе- ство %
1.	результативности дея- тельности	своевременное и качественное составление квартальной, годо- вой бухгалтерской и налоговой отчетности (до 25%)	
2.		соблюдение действующего зако- нодательства в осуществлении финансово-хозяйственной дея- тельности организации до (25%)	
3.		отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (прове- ряющих) финансовых, налого- вых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово- хозяйственной деятельности уч- реждения до (25%)	
	Итого		

КРИТЕРИИ

оценки целевых показателей эффективности работы
для установления премиальных выплат заместителям руководителя, главному
бухгалтеру МАОУСОШ №8

№ п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада)	
		заместителю руководителя	главному бухгалтеру
1	2	4	5
1.	По результатам работы за квартал:		
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	-	до 10
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	-	10
1.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета по образованию	до 20	10
1.4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы		10
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	до 20	до 10
1.6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников		10
1.7	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	до 40	до 20
	ИТОГО		

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

С.А.Фёдорова
С.А.Фёдорова

01.09.2014г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ СОШ № 8

В.Н.Алексеева
В.Н.Алексеева

01.09.2014г.

Критерии по компенсационным выплатам к п. 3.6.5

На основании Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с углублённым изучением математики в школе вводятся компенсационные выплаты.

Компенсационные выплаты определяются за внеаудиторную деятельность учителя, расширение зоны обслуживания работника, увеличение объёма работ.

Выплаты за п.п. 1.1.1., 1.1.2., 1.1.3., 1.1.4., 1.1.5., 1.2., 1.3., 1.4.8., 1.4.9., 1.4.10., 1.4.11., 1.4.12., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8. производятся от базового оклада. Остальные выплаты 1.4.1.- 1.4.7., 1.5 производятся от должностного оклада в баллах (процент соотношения балла определяется приказом по школе).

Комиссия по назначению выплат с представителями профкома утверждается приказом директора школы и является единой для всех выплат в школе. Ответственность за достоверность информации по выплатам несут заместители директора школы. Выплаты оформляются приказом директора школы на основании протокола комиссии, который согласуется с ним.

Выплаты определяются 1 раз в год: на 01 сентября. Процент соотношения балла и процента определяется на 1 сентября и 1 января.

1. Учителям:

1.1. За внеаудиторную деятельность:

1.1.1. Учителям за проверку письменных работ учащихся от количества часов по учебному плану:

Учебный предмет:	Общеобразовательный класс	Класс специального (коррекционного) обучения
начальная школа	60 %	30 %
по русскому языку в 5-11-х классах	40 %	20%
по литературе в 5-11 классах	20 %	10 %
по математике в 5-11-х классах	40 %	20 %
по иностранному языку в 1-4 классах	10 %	6 %
по иностранному языку в 5-11 классах	20 %	10 %
по физике	20 %	20%
по химии	10%	5%
по географии	20 %	10 %
по биологии	16 %	8 %
по истории, обществознанию	20 %	10 %
по черчению, ИЗО, информатике	10 %	6 %
по ОБЖ, музыке	6%	6 %

1.1.2. За подготовку к практическим и лабораторным занятиям:			
№	Критерий	%	Измеритель
а)	по физике и химии	12%	В соответствии с образовательной программой и фактическим проведением
1.1.3. За заведование кабинетом:			
а)	за создание безопасной среды и сохранность кабинета	3%	На основе анализа плана дооборудования кабинета и по итогам ежегодных административных проверок
б)	заведующим учебными мастерскими	30 %	
в)	организатору общественно полезного труда, учителю, отвечающему за благоустройство и озеленение школы и территории	2 %	Административный контроль и самоанализ педагога
1.1.4. За ведение электронной документации по предмету в программе «Электронный дневник»			
а)	учителем-предметником	5 %	Своевременное заполнение электронной отчётности по данному направлению работу
б)	классным руководителем	5 %	
1.1.5. Ответственному			
а)	за информатизацию образовательного учреждения, сайт,	20%	Своевременное выполнение плана работы и отчётности по данному направлению работу
б)	дистанционное обучение		
5%			
1.2. За работу с родителями:			
1.2.1. Проведение родительских собраний		2%	Протоколы родительских собраний, анкетирование родителей
1.2.2. Посещение семей учащихся		3%	Акты посещения семей, результативность работы с группой «риска»
1.3. За интенсивность труда:			
1.3.1. Организация деятельности учащихся на перемене		5 %	Приказ по школе
1.3.2. Организация дежурства класса по школе		5 %	
1.4. За внеклассную работу:			
1.4.1. За проведение внеклассной работы по физической культуре		35 б	Анализ выполнения плана воспитательной работы; подтверждающие документы (протоколы, дипломы, грамоты)
1.4.2. За проведение внеклассной работы по музыке		25 б	
хореографии		20 б	
1.4.3. За руководство клубом «Память», комнатой-музеем, залом боевой славы, поэтическим клубом и т.д.		5 б.	Приказ по школе
1.4.4. Руководство школьной комнатой-музеем		5 б	Анализ выполнения плана работы (2 раза в год); при необходимости подтверждающие документы (протоколы, дипломы, грамоты)
1.4.5. За организацию театральной деятельности		5 б	
1.4.6. Руководство научно-практическим обществом учащихся		20 б	
1.4.7 Секретарь педсовета, Совета школы, Совет по профилактике, ПМПк, связь с военкоматом по ведению документов выпускников		5 б	
			На основе приказа о

1.4.8. Секретарю административных совещаний и планёрок	5 %	распределении обязанностей, своевременность и качество ведения документации
1.4.9. Художественно-эстетическое оформление мероприятий и школы	20 %	Своевременное и качественное выполнение работ
1.4.10. За общественную работу	10 %	Своевременное и качественное выполнение работ
1.4.11. За ведение отчётной документации по дополнительным платным услугам, горячее питание	5 %	Своевременное и качественное выполнение работ
1.4.12. За сопровождение детей в школьном автобусе	400 руб день	В соответствии с графиком сопровождения
1.5. Организация методического сопровождения образовательного процесса		
1.5.1. Руководство творческой группой учителей школы	3 б	Приказ по школе об организации методической службы
1.5.2. Руководство МО учителей школы	3 б	
1.5.3. Руководство городского МО учителей	5 б	
1.5.4. Руководство методическими структурными подразделениями: ТГ – творческая группа, ТЛ – творческая лаборатория, ОПШ – опорная школа, КП – консультационный пункт	3 б	Приказ ИМЦ

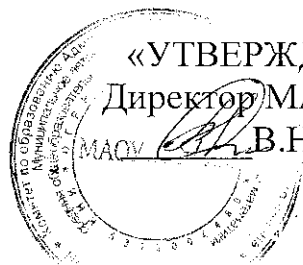
2. Бухгалтерии:			
2.1.	за ведение внебюджетного счета, контроль за использованием внебюджетных средств	30%	
2.2.	За напряжённость	20%	
2.3.	за делопроизводство, оформление документов в архив	20%	
2.4	за организацию платного питания	30%	
2.5	За качественное выполнение работ	20%	
3. Социальному педагогу школы:			
3.1	за контроль за пропусками занятий учащимися школы	10%	своевременный анализ посещаемости и информирование комитета по образованию
3.2	За административное дежурство	15%	
3.3	За качественное выполнение работ	30%	
4. Педагогам-организаторам			
4.1	за напряжённость работы	30%	
4.2	За постоянную связь с центрами дополнительного образования и культуры	20%	

5. Педагогу-психологу:			
5.1.	за напряженность	30%	
5.2.	За административное дежурство	15%	
6. Педагогу-библиотекарю:			
6.1.	за напряженность	30%	
6.2.	За работу с библиотечным фондом	20%	
7. Специалисту по кадрам, секретарю:			
7.1.	за связь с военкоматом	10%	
7.2.	за напряженность	10%	
7.3	За ведение дел в архиве	10%	
7.4	За ведение табеля	50%	

8. Младшему обслуживающему персоналу:			
5.1.	за напряженность	30%	
5.2.	за уборку туалетных помещений	10%	
5.3.	расширение зоны обслуживания (утепление окоп, дверей, мойка окон, стен, дверей, уборка подсобных помещений)	10%	
5.4.	За озеленение школьной территории	10%	
5.5	За покос травы и уборку снега	До 50%	
5.6.	За качественное выполнение работ	до20%	
5.7.	В летнее и каникулярное время надбавки работникам, выполняющим работу по ремонту школы, за дополнительные виды работ по подготовке школы к новому учебному году определять в размерах, соответствующих расценкам в государственных учреждениях.		
5.8	В летний период при использовании работников школы на строительных работах определять надбавки и доплаты, исходя из объема и качества выполненной работы, не считая потолком 100 %		

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
С.А.Фёдорова
01.09.2014 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ СОШ № 8
В.Н. Алексеева
01.09.2014 г.



Критерии целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников учреждения

I. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с углублённым изучением математики п.3.7.3. в целях мотивации работников школы, повышения качества образовательного, воспитательного процесса, ответственности за конечные результаты труда и развития творческой активности и инициативы.

2. Положение регулирует порядок применения и определения размеров материального стимулирования эффективности и результативности деятельности работников.

3. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам за эффективность и результативность труда работники представляют в комиссию по вопросам оплаты результаты самооценки своей деятельности (Приложение № 6).

4. Комиссия по назначению выплат с представителями профсоюзной организации утверждается приказом директора школы и является единой для рассмотрения всех видов выплат в школе.

5. Ответственность за достоверность информации несут заместители директора школы.

6. Применение мер материального стимулирования эффективности и результативности деятельности работников оформляется приказом директора школы на основании протокола комиссии.

7. Надбавки определяются 1 раз в год: на 01 июля по пунктам 5-16, 18-33 и ежемесячно на 25 число по пунктам 1-3,17.

II. Порядок установления стимулирующих надбавок

Педагогическим работникам устанавливаются выплаты дифференцированно в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов (1 балл оценивается в % от должностного оклада по приказу директора учреждения на 01 сентября и 01 января).

	КРИТЕРИИ	Характеристики измерителей	Количество баллов	Подтверждающие документы
I. Реализация воспитательной системы класса				
1.	Сохранность контингента класса в 1-11-х классах	Отсутствие выбытия в другие ОУ без объективных причин. Не учитывается выбытие в ОУ VII и VIII вида, перемена места жительства	При улучшении микроклимата в классе: от 2 до 0 баллов В классах V вида не учитывается переход детей по рекомендациям ПМПК	На основе приказов о выбытии/прибытии и отчётности «Движение учащихся» Ежемесячно
2.	Отсутствие в классе пропусков занятий без уважительной причины	Отсутствие пропусков занятий без уважительной причины	1 б	Приказ Ежемесячно
3.	Отсутствие правонарушений в классе	Отсутствие правонарушений в классе	1 б	Приказ Ежемесячно
4.	Отсутствие травматизма на уроках по предмету	Создание благоприятной безопасной среды во время проведения занятий в соответствии с инструкциями	1 б	Приказ
5.	За результативность участия в конкурсе «Лучший класс года»	Данные конкурса «Лучший класс года»	1 место – 4 б 2 место- 3 б 3 место- 2б	Протокол
6.	Ведение портфолио учащихся	Наличие и пополнение портфолио каждым учащимся класса	2 б	Документальная база
7.	Участие в общественной деятельности учащимися класса	Участие в общественной деятельности, волонтерском движении учащихся класса	При охвате не менее 50% учащихся класса- 3 б	Приказ по школе
8.	Размещение информации на сайт школы	Размещение новостей на сайт школы «Новости класса»	Не менее 1 раза в месяц- 1 б	Справка
II. Результативность учебного процесса				
9.	Качество обученности по В.П. Симонову	Средний показатель качество обученности по предмету у педагога, без учёта классов V вида (формула В.П. Симонова)	Стабильность: при СОУ от 0,5 в общеобразовательных классах ,от 0,36 в коррекционных классах - 3 б Положительная динамика: от 0 до 0,5 – 1 б от 0,5 до 1 – 3 б от 1 и выше - 4 б В 1 кл. при отсутствии неуспевающих - 4 б	Отчёт учителей по итогам учебного года
10.	Отсутствие	Отсутствие	2 б	Приказ

	неуспевающих в классе	неуспевающих в классе по итогам года		
11.	Средний % выполнения заданий теста по итогам централизованного тестирования по русск. языку 4 кл	% выполнения теста	4 класс: 95-100% - 3 б; 85-94% - 2 б;	Протоколы тестирования
12.	Средний % выполнения заданий теста по итогам централизованного тестирования по математике	% выполнения теста	4 класс: 95-100% - 3 б; 85-94% - 2 б;	Протоколы тестирования
13.	Результативность участия в ГИА, преодоление «минимального порога»	Преодоление «минимального порога» на экзамене в 9,11 кл. в форме ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ	Преодоление: 100% уч. класса - 5 б; не менее 5 чел. от класса при 100%-ом преодолении- 3 б	Протоколы
14.	Превышение среднеобластного балла на итоговой аттестации в 9, 11 кл., НШ 4 кл.	Превышение среднеобластного показателя по каждому предмету	2 б	Протоколы
15.	Наличие 90-100 балльных результатов ЕГЭ	Получение результатов ЕГЭ по предмету в 90 баллов и выше	100 б - 5 б 90-99- 3 б	Протоколы

III. Исполнительская дисциплина

16.	Своевременное оформление документации	Своевременное оформление всей отчётной документации по УВП	3 б	Справка заместителя директора
17.	За своевременное внесение текущих и итоговых отметок в электронный журнал	Еженедельное выставление отметок учащимся в «Дневник. ру»	3 б	Справка ответственного за ведение «Дневник. ру» Ежемесячно
18.	Отсутствие объективных жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб со стороны родителей в школу, вышестоящие организации	3 б	Справка по состоянию показателя «удовлетворённости родителей»
19.	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе проверок документации, состояния учебного кабинета	Соблюдение правил и норм при оформлении школьной документации, своевременная проверка тетрадей и дневников учащихся, отсутствие замечаний за санитарное состояние учебного кабинета	3 б	Справка, приказ по школе

IV. Участие педагогов в научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях				
20.	Трансляция педагогического опыта	Представление опыта работы на конференциях, семинарах, педсоветах	Школьный уровень-1 б, муниципальный уровень – 2 б; областной уровень – 3 б Федеральный - 4 б Интернет-конкурс—3 б	1 раз в полугодие при наличии отзыва, материалов выступления (в электронном или печатном виде)
V. Участие в инновационной деятельности и методической работе				
21.	Ведение ОЭР	Нормативно-правовая база ОЭР	Уровни: школьный – 1 б., муниципальный – 2 б, областной – 3 б.	Приказ об открытии ОЭР; нормативно-правовая база ОЭР
22.	Работа в профильных классах	Преподавание отдельных курсов по направлениям профильной и предпроф. подготовки в 9-11-х классах	Физико-математический профиль -3 балла; другие профили- 2 б; углублённое изучение предмета: 7-9 кл.-1 б	Приказ по вариативной части и приказ о распределении учебной нагрузки
23.	Повышение профессионального уровня	Наличие планов самообразования, прохождение курсов в т.ч. в дистанционной форме	3 б	Справка, сертификат
VI. Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в учебно-воспитательном процессе и связь со СМИ:				
24.	За публикации в периодической печати и методической литературе	Публикация статьи в печатном издании	1 б	Подтверждающий документ
VII. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе				
25.	Руководство проектом в рамках работы НОУ	Наличие диплома лауреата	Школьный уровень-0,5 б за каждого, муниципальный - 2 б (С учётом поглощения наивысшим результатом)	Приказ
26.	Результативность участия в городских, областных, Всероссийских предметных олимпиадах	Наличие призовых мест на городских, областных, Всероссийских олимпиадах	Город: Победитель - 3 б призёр – 2 б Область: Победитель – 5 б Призёр - 3 б Федерация: участие 5 б, призёр -8б, победитель 10 б (С учётом поглощения наивысшим результатом)	Итоговые протоколы
27.	За результативность внеклассных мероприятий по предметам, музыкаль	Наличие призовых мест во внеклассных мероприятиях различного уровня	Город: I – III места – 1 б за место; область: I – III места – 2 б.;	На 01.09. Дипломы

	ных, Всероссийских интеллектуальных играх- конкурсах		Всероссийский уровень: I – III места 3 балла (С учётом поглощения наивысшим результатом)	
28.	За охват учащихся школы Всероссийскими интеллектуальными играми- конкурсами	Участие в играх-конкурсах: «Кенгуру», «Русский медвежонок», «Чип», «Британский бульдог» и др.	50-100% учащихся класса- 2 б	Итоговые протоколы
29.	Результативное участие во Всероссийских интеллектуальных играх- конкурсах	Участие в играх-конкурсах: «Кенгуру», «Русский медвежонок», «Чип», «Британский бульдог» и др.	Региональный уровень: I-V места -3 б Районный уровень I-V места- 1 б (С учётом поглощения наивысшим результатом)	Итоговые протоколы

VIII. Официально зафиксированные достижения педагогов в конкурсах, фестивалях, проектах, грандах и исследовательской работе; повышение профессионального уровня

30.	Результативность участия в профессиональных конкурсах разных форм и видов (очные, дистанционные)	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства учителей школы	Школа - 2 б.; город - 3б.; область - 5 б (С учётом поглощения наивысшим результатом)	Дипломы
-----	--	--	---	---------


IX. Уровень физического развития учащихся школы

31.	Применение здоровьесберегающих технологий	Применение на уроках физ. пауз, зарядки, организация отдыха учащихся в каникулярный период	2 б	Справка, приказ по школе
32.	За достижения в физическом воспитании учащихся на ежегодной Спартакиаде	Наличие призового места в Спартакиаде по фактическому участию каждого учителя в итоговом результате	Муниципальный уровень: I место – 10 б, II место – 5 б III место – 3 б Областной уровень: за результат по видам спорта I место – 8 б, II место – 6 б III место – 3 б	На 01.09. подтверждающий документ
33.	Уровень физической подготовки учащихся	Результативная подготовка учителями физической культуры класса к участию в президентском тестировании	1 кл - 30 б и более (при 25 уч-ся класса) – 6 б 1 кл - 30 б и более (при 20 уч-я класса) - 4 б 1 кл - 30 б и более (при 15 уч-я класса) – 3 б 2-9 кл. - 33 б. и более (при 25 уч-я класса) – 6 б 2-9 кл. - 33 б. и более (при 20 уч-я класса) - 4 б 2-9 кл. - 33 б. и более (при 15 уч-я класса) - 3 б 10-11 кл. - 35 б. и более (при 25 уч-ся) - 6 б	Протоколы


(при 20 уч-ся) - 4 б
(при 14 уч-ся) - 3 б

Х. Нештатным работникам школы

34	За качественное выполнение работы:			Справки, приказы по школе
	бухгалтеру-	Отсутствие жалоб главного бухгалтера, замечаний со стороны проверяющих органов	20 %	
	рабочему по обслуживанию зданий-	Своевременное и качественное устранение всех проблем, возникающих в здании школы	20 %	
	социальному педагогу -	Отсутствие пропусков занятий без уважительных причин у учащихся более 3%. Своевременное воздействие на семьи, где возникают проблемы	30%	
	уборщице служебных помещений -	Отсутствие замечаний со стороны заведующих кабинетами, заместителя директора по АХЧ, контролирующих органов.	10%	

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель профкома

 С.А.Фёдорова
 01.09.2014г.



«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор МАОУ СОШ № 8

 В.Н. Алексеева
 01.09.2014г.

**Критерии для установления премиальных
 выплат работникам учреждения**

№	Критерий	%
Педагогическим работникам школы:		
1.	За подготовку кабинетов к новому учебному году по итогам конкурса	До 20%
2.	За многолетний добросовестный труд и завершение работы в школе, связанное с уходом па пенсию по возрасту	50%
3.	За результативное участие в школьных и внешкольных мероприятиях, профессиональных конкурсах	50 %
Бухгалтерии:		
4.	За качественный контроль за участками работы школы (ежеквартально, полугодие, годовое)	20 %
5.	За качественную подготовку документов в архив	20 %
Работникам, обслуживающим здание и процессы в школе:		
6.	За отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (ГЭС, медсестры, зам. директора по АХЧ	20 %