

Согласовано с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
_____ Н.М. Никитина
« 05 » _____ ноября 2014 г.

Утверждаю
и.о.директора МБОУ «Алешунинская
сош» _____ Л.В.Бочкарёва
« 05 » _____ ноября 2014 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера
работникам
МБОУ «Алешунинской средней общеобразовательной школы»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам МБОУ «Алешунинская СОШ».

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления и выплат.

1.4. Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, постановлением губернатора Владимирской области от 29.07.1008 года №544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» с изменениями и дополнениями», Уставом школы, Коллективным договором.

1.5. Размеры выплат уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом.

II. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок определения их размера.

2.1. Основные положения

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым Приказом Минэкономразвития РФ от 29.12.2007 N 818. Данные выплаты определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и предусматриваются:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- в виде премий по итогам работы.

2. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (экспертная комиссия), с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда.

4. На получение выплат стимулирующего и компенсационного характера могут претендовать все работники школы (педагоги, учебно-вспомогательный персонал, уборщики служебных помещений), как основные работники, так и работающие по совместительству.

5. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам учебной четверти, а также могут носить единовременный характер.

6. Выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении от ставки сотрудника, так и в абсолютном денежном выражении.

7. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работника в случае:
- истечения срока (или периода работы), на который была установлена выплата;
 - при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
 - при письменном отказе работника от установленной выплаты.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

2.2. Выплаты за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))	Примечание (как выплачиваются)
обязательные стимулирующие выплаты		
1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса в сельской местности: - более 7 человек; - до 7 человек.	33 20	Устанавливаются на год, заносятся в тарификацию
2. Выплаты учителям 1-4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса в сельской местности: - более 7 человек; - до 7 человек.	10 5	
3. Выплаты учителям 5-9 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса: - более 7 человек - до 7 человек	20 10	
дополнительные стимулирующие выплаты		
1. Выплаты учителям 5-9 классов за проверку письменных работ по физике, химии, иностранному языку, биологии, географии, истории при наполняемости класса:		Устанавливаются при наличии стимулирующего фонда оплаты труда, могут заносятся в

- более 7 человек - до 7 человек	5 3	тарификацию или устанавливаться согласно расчету по приказу директора школы
2. Выплаты учителям 1-9 классов за организацию обучения в разновозрастных группах (классы-комплекты): группа 2-х возрастов (группа из 2-х классов- комплектов)	до 20	
группа 3-х возрастов (группа из 2-х классов-комплектов)	до 30	
группа 4-х возрастов (группа из 2-х классов-комплектов)	до 40	
3. Выплаты учителям (1-9 классов) за внедрение в образовательный процесс федеральных государственных образовательных стандартов	до 20	

2.3. Выплаты за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))	Примечание (как выплачиваются)
1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, музеями, спортивными залами.	до 15	Устанавливаются на год, заносятся в тарификацию
2. Выплата за организацию и содержание предметно-развивающей среды в дошкольной группе	до 10	
3. Выплаты за заведование учебно-опытным участком площадью менее 0,5 га.	до 15	
4. Выплаты за заведование мастерскими: - одной учебной мастерской образовательного учреждения; - одной комбинированной мастерской образовательного учреждения.	до 20 до 35	
5. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: - школьными; - территориальными (межшкольными)	до 10 до 15	
6. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников.	до 20	
7. Выплаты за звания: - «Отличник народного просвещения» - «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - «Заслуженный учитель РФ»	до 10 до 10 20	
8. Выплаты с учетом нагрузки выпускникам		

учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждение до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):	35	
с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	30	
с высшим профессиональным образованием со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	30	
со средним профессиональным образованием	25	
9. Выплата за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию	до 25	Устанавливаются при наличии стимулирующего фонда оплаты труда, могут заноситься в тарификацию или устанавливаться согласно расчету по приказу директора школы
10. Выплаты за проведение обязательных занятий физической культуры с детьми в дошкольных группах, организацию работы по физическому воспитанию	до 20	
11. Выплата за организацию работы школьного лесничества	до 10	
12. Выплата за организацию работы школьного сайта	до 30	
13. Выплата за оформление электронных мониторингов (школьный оператор)	до 30	
14. Выплата за организацию работы с опекаемыми детьми и детьми группы риска	до 10	
15. Выплата за проведение занятий с детьми дошкольного возраста, не посещающими дошкольную группу (неорганизованные дети)	до 10	
16. Выплаты за ведение электронного документооборота с организациями и учреждениями	до 15	
17. Выплаты учителям физики и химии за подготовку демонстрационного и лабораторного оборудования	до 10	

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

1. Данные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников школы, при этом необходимо исходить из того, что эти выплаты должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду. (приложение 1)

2. Данные выплаты стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (учебных четвертей, итогам года).

3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

а) Комиссия по распределению стимулирующих выплат присваивает каждому работнику определенную оценку по каждому показателю на основании мониторинга достижений работника, составляет оценочные листы на каждого работника, подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками школы.

б) Путем деления доли фонда стимулирования труда, определенной для выплаты ежемесячных стимулирующих выплат (по категориям работающих) на общее количество баллов, набранных всеми работниками данной категории, определяется денежный вес одного балла.

в) Размер стимулирующих выплат работнику определяется в зависимости от денежного веса одного балла и количества баллов, набранных по итогам мониторинга профессиональных достижений работника.

г) На основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат директор школы издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Критерии, показатели и индикаторы оценки деятельности педагогических работников школы.

№ п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	Результаты (баллы)
2	Качество общего образования обучающихся	Качество освоения учебных программ:	Количество учащихся, изучающих данный предмет	
		Общая успеваемость учащихся	- 100%	3
			-95-99%	2
			- менее 95%	1
		Количество обучающихся, получивших оценку «отлично»	за каждого ученика	1
		Количество обучающихся, получивших оценку «4 и 5»	- 90 % - 100%	3
			- 70 % -89 %	2
				1
			- 51 % - 69 % * для предметов: русский язык, математика, физика, химия	3
			75% и выше	2
	25% - 49%	1		
Результативность областных, районных и административных контрольных работ, тестирования.				
Успеваемость по предмету:	-100 %	1,5		
	-91-99 %	1		
	-90 % и ниже	0,5		
	-свыше 65%	1,5		
Качество знаний:	-30-64%	1		
	-менее 30%	0,5		
Успеваемость обучающихся по результатам государственной (итоговой) аттестации:				
Количество выпускников сдававших ГИА,ЕГЭ	- 91-100%	2		
	- 61-90%	1,5		
	- 31-60 %	1		
	- менее 30%	0,5		
Количество выпускников сдавших ГИА,ЕГЭ	- 100 %	3		
	-90 % - 99 %	2		
	- менее 90%	1		

		Результаты по обязательным предметам - выше среднего по району		1
3.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Участие в олимпиадах:	Школьный уровень участие призер победитель Муниципальный уровень участие призер победитель Региональный уровень участие призер победитель	за каждого участника 0,5 1 1,5 1 1,5 2 1,5 2 2,5
		Участие обучающихся в интеллектуальных конкурсах, конференциях, викторинах, спортивных соревнованиях, т.п.	Школьный уровень участие призер победитель Муниципальный уровень участие призер победитель Региональный уровень участие призер победитель Общероссийский уровень участие призер победитель	За каждого участника, за каждый вид 0,5 1 1,5 1 1,5 2 1,5 2 2,5 2 2,5 3
		Качественная работа кружков, факультативов, секций	Заинтересованность учащихся, стабильность посещений занятий	0,5
			Представление результатов на уровне школы	1
			Представление результатов общественности	1,5
4.	Компетентность педагога	Внедрение современных образовательных технологий	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе, вовлечение учащихся в создание мультимедийным продуктов, проектов, презентаций	3
			Использование проектных, исследовательских, развивающих	3

			методик, модульного обучения.	
			Использование электронных учебников	5
			Разработка и апробация авторских программ, имеющих независимую рецензию	2
			Разработка методических материалов с получением внешней рецензии	1
			За систематическое ведение мониторинга образовательной деятельности педагога	1
5.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта		на школьном уровне	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	4
			Создание портфолио и систематическое его пополнение (не менее 1 разработки в четверть)	3 2
6.	Активность педагога	Проведение открытых уроков, семинаров, мастер-классов, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, МО	на школьном уровне	1
			на муниципальном уровне	2
			на региональном уровне	3
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах и его результативность	на школьном уровне	1 +1
			на муниципальном уровне	2+2
			на региональном уровне	3+3
		Участие педагога в сетевых сообществах	не реже 1 раза в четверть	3
		Наличие собственного сайта учителя и его обновление	не реже 1 раза в четверть	5 1
7.	Квалификационный уровень и профессиональная подготовка педагога	Участие в курсах повышения квалификации	за каждый вид	1
		Участие в тематических курсах, семинарах, конференциях и т.д.	за каждый вид	1
8	Награды, полученные педагогами	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованной жалобы	1
		Позитивные результаты взаимодействия с	наличие отзывов о работе педагога в СМИ;	3
			наличие отзывов о работе педагога в	1

		родителями	Книге пожеланий и предложений	
9	Результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя	Благоприятный психологический климат в классе		1
		Высокий уровень воспитанности учащихся	Выше 70%	1
		Охват учащихся горячим питанием	100%	1
		Пропуск учащимися занятий без уважительной причины	положительная динамика с предыдущим периодом	1
		Активность учащихся класса в мероприятиях, конкурсах, т.п.	на школьном уровне (более 80%)	1
			на муниципальном уровне (более 50%)	2
на региональном уровне (более 30%)	3			
Активное участие родителей	в классных делах (более 80%) в школьных делах (более 50%)	1 1		

4. В связи с награждением Почетными грамотами разных уровней, присвоением почетных званий могут устанавливаться единовременные выплаты:

- грамоты муниципального уровня (управления образования, администрации района - 500 рублей;
- грамоты регионального уровня (департамента образования, администрации Владимирской области)- 1000 рублей;
- грамота Министерства образования и науки – 1500 рублей;
- звание «Заслуженный учитель РФ» - 2000 рублей.

2.5. Выплаты за напряженность и интенсивность труда.

Заместитель директора школы по УВР:

- организация предпрофильной подготовки учащихся - до 10%
- стабильность и рост качества обучения учащихся и воспитанников, получение аттестата с отличием, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня – до 30%
- экспериментальная (инновационная работа) - до 30%
- своевременное и качественное оформление отчетной документации, самостоятельную компьютерную обработку документов, создание статистических сборников - до 20%
- за информатизацию УВП - до 10%
- реализация программ дошкольного образования, дополнительного образования – до 10%
- за наличие квалификационной категории:
 - высшей квалификационной категории (от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки) - до 15 %
 - первой квалификационной категории (от ставки заработной платы или должностного оклада с учетом нагрузки) - до 10%

Завхоз школы

- высокое качество и своевременность организации проведения текущих ремонтных работ до 50%

- качественную организацию технического персонала по обеспечению требований СанПиНа - до 10%
- приемку школы к началу нового учебного года без замечаний - до 10%
- отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора, пожарнадзора - до 10%
- разобщенность зданий ОУ ; удаленность школы от основного поселка - до 20%
- наличие собственной котельной - до 30%

Заведующий производством

- за организацию питания разных групп довольствующих (дети дошкольной группы-2 возраста; учащиеся 1-4 классов, учащиеся 5-9 классов, ГПД, работники школы), ведение необходимой документации - до 80%
- высокий процент охвата учащихся горячим питанием – до 20%
- отсутствие предписаний Роспотребнадзора - до 10%
- качественную организацию работы персонала столовой по обеспечению требований СанПиНов – до 10%

Повар

- разнообразие приготовления блюд в режиме дня работы школа- с дошкольными группами - до 80%
- высокий процент охвата учащихся горячим питанием (80-100%) до 40%
- за исполнение обязанностей мойщика посуды -до 30%
- за обеспечение диетическим питанием- до 20%
- участие в конкурсах профессионального мастерства – до 20% (единовременная выплата)
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов ,отсутствие предписаний со стороны Роспотребнадзора - до 20%

Уборщик служебных помещений

- за расширение зон обслуживания (уборка школьной территории, расчистка территории от снега в зимний период) - до 50%

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

- высокое качество, оперативность и своевременность проведения текущих ремонтных работ, обеспечивающих охрану жизни и безопасность детей и сотрудников - до 50%

Кочегар

- доставка каменного угля к топкам котла на расстояние более 25 м- до 50%
- расколка дров - до 50%

III. Выплаты социального характера.

3. 1. К выплатам социального характера относятся следующие выплаты:

- премиальные выплаты;
- материальная помощь.

3.2. Премиальные выплаты.

3.2.1. Премиальные выплаты устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у Школы средств в следующих случаях:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) до 3000 рублей;
- к праздничным дням (8 Марта, День защитника Отечества) и профессиональному празднику (День Учителя, День воспитателя) – до 2000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию — до 5000 рублей.

3.2.2. Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

3.2.4. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

3.2.5. В течение срока действия дисциплинарного взыскания единовременное вознаграждение (премия) не выплачивается.

3.3. Материальная помощь.

3.3.1. Материальная помощь выплачивается в случае трудного материального положения работника школы.

3.3.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 5000 рублей.
 - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 3000 рублей до 5000 рублей.
- в связи с пожаром, стихийным бедствием (ураган, наводнение, т.п.) — до 10 000 рублей.
 - в связи с юбилейной датой работника (50, 55, 60, 65 и т. д.) – до 3000 рублей.
- к отпуску младшему обслуживающему персоналу — до 2000 рублей.

3.3.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника при наличии финансовых средств в Школе. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Школы.

3.4. Работнику школы может устанавливаться мера социальной поддержки в виде разовой денежной выплаты надбавки к заработной плате, являющейся обязательством работодателя перед работником, относящимся к младшему обслуживающему персоналу, в размере до 1500 рублей.

IV. Размеры и виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с целью социальной защищенности работников.

4.2. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата за работу в выходные и праздничные дни;
- выплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за совмещение профессий (должностей);
- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплата за работу в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

4.3. Размер выплат компенсационного характера за вредные условия труда устанавливается по решению комиссии, с учетом объема выполняемых работ, результатов аттестации рабочих мест:

- повару, уборщикам служебных помещений, младшему воспитателю, рабочему по стирке белья, кочегару, учителю информатики, химии, технологии до 12%.

4.4. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются:

- сторожам школы, кочегарам за работу в ночное время (в период с 10.00. вечера до 6.00. утра) до 35% .

4.5. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливаются выплаты до 50% от ставки, предусмотренной штатным расписанием.

4.7. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания за выполнение работ, требующих высокого профессионального мастерства (сварочные работы, остекление окон, токарные и слесарные работы и т. д.) до 50%.

4.8. Переработка рабочего времени воспитателей, младшего воспитателя, кочегара вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами

рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон в размере до 100% пропорционально отработанному времени .

4.10. Установление размеров выплат компенсационного характера входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых, производится комиссией, утвержденной приказом директора школы.

V. Источники выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

5.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера и иные выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, который составляет не менее 30% от всего фонда оплаты труда для учителей и не менее 20% для прочего персонала.

5.2. К источникам выплат относятся также:

- другие внебюджетные средства;
- средства от экономии заработной платы;
- доход от предоставления платных услуг.

VI. Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений

6.1. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива школы.

6.2. Настоящее Положение принимается решением Совета трудового коллектива школы, наделенным, управленческими полномочиями и утверждается приказом директора школы.

6.3. О введении в действие Положения, его изменении или отмене сотрудники школы предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.