

Приложение № 1
к «Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского
МО Северский район
в условиях нормативно-подушевого
финансирования»

ПОРЯДОК

Распределения штатной численности работников общеобразовательного учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно – управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

директор школы (гимназии, лицея);
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
заместитель директора по учебно-методической работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заведующий библиотекой;
заместитель директора по финансово-экономической работе;
управляющий учебным хозяйством;
заведующий производством (шеф-повар);
главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственной проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

преподаватель- организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

педагог- организатор;

социальный педагог;

педагог-психолог;

учитель – логопед;

педагог дополнительного образования;

мастер производственного обучения;

воспитатель;

старший вожатый.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

библиотекарь;

лаборант;

техник;

электроник;

инженер;

инженер по охране труда;

специалист по кадрам;

секретарь- машинистка;

делопроизводитель;

главный бухгалтер;

бухгалтер;

экономист;

кассир.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля;

механик;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

подсобный рабочий;

сторож (вахтер);

оператор котельной;

истопник;

гардеробщик;

уборщик служебных помещений;

дворник;

повар;

кухонный рабочий;

мойщик посуды;

буфетчик.

**Перечень видов выплат и конкретный размер
за дополнительные виды работ,
относящихся к неаудиторной (неурочной) деятельности учителя
МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского МО Северский район**

№ п\п	Наименование показателя	В сумме в руб.
1.	Проверка письменных работ пропорционально наполняемости классов: - начальные классы (на одного ребенка) - русский язык, литература (на одного ребенка) - математика, алгебра, геометрия(на одного ребенка) - английский язык, география (на одного ребенка) - история, экономика (на одного ребенка) - обществознание в непрофильных классах (на одного ребенка) - обществознание в профильных классах (на одного ребенка) - химия, физика, биология (на одного ребенка) - ИЗО (на одного ребенка)	25 10 9 2 2 2 9 2 2
2.	Педагогическим работникам за классное руководство в месяц, при условии наполняемости класса 14 и более учащихся. (При наполняемости класса менее 14 человек доплата осуществляется дифференцированно)	3000
3.	Содержание и оформление учебных кабинетов, лабораторий, учебно-опытного участка, мастерских, музея.	400
4.	Руководство школьным научным обществом	1000
5.	Руководство методическими объединениями: Точные и естественные науки, филология, обществоведческие науки, технология и физическая культура, объединение классных руководителей, начальные классы.	700
6	Ведение клубной работы с учащимися	1000
7	Проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в выпускных классах (в т.ч. тьюторами и наставниками) - в 9-х классах на одного обучающегося за один час - в 11-х классах на одного обучающегося за один час	10 15

**Размеры ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы**

№ п\п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Размер оклада, рублей*
1	2	3	4
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Ставка заработной платы – 5516.00 рублей		
2	Должности педагогических работников		
	Ставка заработной платы – 8829,00		
2.2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, педагог-библиотекарь	0,08	9265,0
			9435,0
2.3	Воспитатель, педагог-психолог	0,09	9350,0

* Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к максимальной ставке заработной платы, установленной по профессиональной квалификационной группе, и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (115 рублей), образует новый оклад.

Приложение № 4
к «Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 32
с. Михайловского МО
Северский район в
условиях нормативно-подушевого
финансирования»

**Размеры должностных окладов
и повышающие коэффициенты к должностным окладам по
профессиональным квалификационным группам общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих МБОУ СОШ № 32
с. Михайловского МО Северский район**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Размер должностного оклада – 5516,0 рублей		
	Секретарь, секретарь - машинистка	До 1,0
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Размер должностного оклада 5253 рублей		
	Заведующий производством (шеф-повар)	До 1,0
	Механик (гаража)	До 1,0
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Размер должностного оклада – 5253 рубля		
	Педагог-библиотекарь Размер должностного оклада- 8990 рублей	До 1,0

Порядок
Исчисления размера расчетного среднего оклада работников
основного персонала для определения размера должностного оклада
руководителя муниципального общеобразовательного учреждения

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

2. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада основного персонала.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (по учебному плану с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 №196, и обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 317-253-6, являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

4. Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, с 1 сентября 2011 года рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5. Штатная численность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс муниципального общеобразовательного учреждения, определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Приложение № 6
к «Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского
МО Северский район
в условиях нормативно-подушевого
финансирования»

**ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу в отдельных
муниципальных учреждениях образования Северского района**

№ п\п	Критерии повышения	Процент повышения
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 -20
2	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15 - 20
3	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	30
4	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	15-20
5	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
6	За работу в общеобразовательных школах-	

	интернатах, имеющие специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, работникам, непосредственно занятым в таких классах(группах)	20
7	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
8	В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей –сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования, с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, выплата производится по двум основаниям	и на 15 -20
9	За работу в образовательных учреждениях для детей нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	20
10	За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы; в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа. За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, ставки заработной платы дополнительно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными.	50 – 75 Дополнительно на 10 – 15
11	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений	15
12	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании	20

	медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	
13	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
14	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
15	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественного ремесла.	15
16	Специалистам, работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов.	20
17	В образовательных учреждениях: - учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1-11 классах и литературе в 5- 11 классах; - учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях.	15

Приложение № 9 к
коллективному договору
работников МБОУ СОШ № 32
с.Михайловского
МО Северский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 32
с.Михайловского
МО Северский район
Н.А.Качаловская

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 32
с. Михайловского
МО Северский район
_____ А.В. Качаловский

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
учителей МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского
МО Северский район**

1. Общие положения

Настоящее «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей МБОУ СОШ № 32 с. Михайловского МО Северский район» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года

№ 828 –КЗ «Об образовании», постановлением Главы Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «О порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников государственных общеобразовательных учреждений Краснодарского края», Порядком распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 г. №3199; Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Северский район», утвержденного постановлением главы муниципального образования Северский район № 3200 от 20.11.2008 г. В

целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

Положение является локальным нормативным актом ОУ, регламентирующим порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения. Распределение выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 32 (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем ОУ по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерии и показатели для осуществления поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения приведены в приложении к настоящему Положению.

Локальный акт - Положение утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 32 на весь период действия Коллективного договора, со дня вступления его в силу. Изменения и дополнения в Положение производятся руководителем образовательного учреждения по согласованию с органом профсоюза и Управляющим советом школы.

Приложение № 1 к Положению «Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников МБОУ СОШ № 32» разработаны и приняты по бальной системе.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого педагогического работника (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа руководителя МБОУ СОШ № 32.

Для руководителя образовательным учреждением размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации Северского района.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Основания для установления стимулирующих выплат работникам

2.1. Условия для назначения стимулирующих выплат:

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

2.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- 2.2.1. критерии и показатели эффективности труда работников;
- 2.2.2. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;
- 2.2.3. высокое качество проведения значимых мероприятий;
- 2.2.4. эффективная методическая и воспитательная работа;
- 2.2.5. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- 2.2.6. работа без жалоб и замечаний.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. В целях стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 32 устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по учреждению. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

Начисление и выплата стимулирующих надбавок производится по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, год (за фактически отработанное время в расчетном периоде), распределяются органом профсоюза (профсоюзным комитетом), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, или при несоблюдении работником трудовой дисциплины, некачественном и несвоевременном выполнении работы, ухудшении показателей работы руководитель общеобразовательного учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо прекратить их выплату.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 1,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда педагогических работников МБОУ СОШ № 32 предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- Стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- Стимулирующая надбавка молодому дипломированному специалисту (не более 3-х лет после окончания ВУЗа) – **3000.00** руб.
- Стимулирующая надбавка педагогическим работникам за классное руководство в размере не ниже **3000.00** рублей в месяц при условии наполняемости класса 14 и более учащихся. При наполняемости класса менее 14 человек доплата осуществляется дифференцированно.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы учителям устанавливается:

3.6.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

Оценка результативности работы специалиста осуществляется по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения в соответствии с критериями, определенными в приложении №1 данного положения.

3.6.2. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе – **5000.00** рублей.

3.6.3. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до **10 000.00** рублей.

3.6.4. за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) – до **10 000.00** рублей.

3.6.5. за работу с информационно-коммуникативными технологиями и Интернетом в напряженном режиме- до **5000.00** рублей.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении так по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) с согласованием Управляющего совета школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ.

37. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада);

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

При выслуге лет от 10 лет – 15%.

38. Выплаты стимулирующего характера за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.4, 3.5 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки для педагогических работников.

39. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МБОУ СОШ № 32, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

310. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников МБОУ СОШ № 32 учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем МБОУ СОШ № 32, результаты самооценки работников МБОУ СОШ № 32 МБОУ СОШ № 32 в соответствии с представленными руководителю МБОУ СОШ № 32 отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом МБОУ СОШ № 32.

311. Руководитель МБОУ СОШ № 32 представляет в Управляющий совет МБОУ СОШ № 32 аналитическую информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников (учителей), являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

312. Периодичность представления информации не чаще одного раза в месяц. После принятия решения Управляющего Совета о согласовании стимулирующих выплат издается приказ руководителя МБОУ СОШ № 32 об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам МБОУ СОШ № 32 на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок.

313. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 32 осуществляются в виде премий

единовременно на основе отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение или в виде стимулирующих надбавок, периодичность которых устанавливается приказом руководителя МБОУ СОШ № 32. Выплата стимулирующих надбавок педагогическим работникам МБОУ СОШ № 32 осуществляется на основе критериев и показателей, приведенных в приложении 1 к данному Положению.

- 3.14. Установление выплат стимулирующего характера производится по бальной системе на основании критериев оценки качества работы сотрудников, в соответствии с приведенной ниже **Методикой расчета цены балла**, по приказу руководителя ОУ за каждую четверть, полугодие, год на основании протокола представительного органа (профсоюзного комитета) и Управляющего совета школы.
- 3.15. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда не допускается.
- 3.16. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава МБОУ СОШ № 32 с. Михайловского МО Северский район, правил внутреннего распорядка и должностных инструкций.
- 3.17. Если на работника образовательного учреждения в учебной четверти, по результатам которой устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, за нарушение трудовой дисциплины, Устава школы, правил внутреннего распорядка, за недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся, имелась обоснованная жалоба обучающихся или их родителей (законных представителей), выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены.
- 3.18. Размер выплат стимулирующего характера определяется за каждую учебную четверть по окончании четверти.
- 3.19. Количество баллов у каждого работника остается неизменным на протяжении того периода, на который они были установлены.
- 3.20. Профсоюзный комитет в соответствии с Положением участвует в установлении стимулирующих выплат работникам школы, в том числе согласовывает суммы баллов оценки результативности по каждому работнику учреждения. Вопросы установления выплат стимулирующего характера рассматриваются по окончании каждой учебной четверти на заседаниях профсоюзного комитета, согласовываются с Управляющим советом школы, а также при изменении фонда на стимулирующие выплаты.
- 3.21. На заседаниях профсоюзный комитет рассматривает и согласовывает итоговый протокол оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущий период, в котором педагогами, администрацией и руководителями методических объединений должны быть отражены полученные в результате осуществления мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику;
- цену одного балла;

- размеры выплат стимулирующего характера каждому работнику, рассчитанные на предстоящий период, исходя из цены балла.

3.22. Работники МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского МО Северский район вправе ознакомиться с данными оценками собственной профессиональной деятельности.

3.23. С момента совместного согласования итогового протокола в течение 3-х рабочих дней работники вправе подать в Комиссию по трудовым спорам письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт(ы) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям не принимается и не рассматривается.

3.24. Комиссией по трудовым спорам проводится проверка заявления работника и даётся обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, принимаются меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4. Методика расчета цены балла на основании критериев оценки качества работы работников МБОУ СОШ № 32 .Михайловского МО Северский район

4.1. Балловая оценка работника на основании критериев оценки качества работы за четверть, полугодие, год может проводиться: представителями администрации, руководителями методических объединений, членами профсоюзного комитета, а также самим работником.

4.2. Корректировку количества баллов по каждому работнику завершает представительный орган работников МБОУ СОШ № 32 (профсоюзный комитет).

4.3. Ведется подсчет общего количества баллов, набранных всеми работниками.(общая сумма баллов).

4.4. Размер фонда стимулирования для работников утверждается отдельным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований, выделенных учреждению в соответствующий период на оплату труда.

4.5. Размер фонда стимулирования делится на, реально заработанное количество баллов всеми работниками, сумму баллов. В результате подсчета выводится цена 1-го балла.

4.6. Цена одного балла умножается на общее количество баллов, заработанное каждым конкретным работником.

5. Порядок и условия премирования педагогических работников (учителей) образовательного учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ №32 устанавливаются премии:

- премия по итогам работы за месяц, учебную четверть, полугодие, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

5.2.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.2.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

5.2.3. проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5.2.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

5.2.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

5.2.6. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий. В т.ч. олимпиадах, конкурсах, спартакиадах.

5.2.7. выполнение в полном объеме муниципального задания.

Премия по итогам работы (за месяц, учебную четверть, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется и выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, учебной четверти, полугодия и года работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3-х окладов при:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

5.4.1. высокие показатели результативности.

Оценка результативности работы специалиста осуществляется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы сотрудников МБОУ СОШ № 32, определенными Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей МБОУ СОШ № 32, с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета), Управляющего совета школы.

Размер премии устанавливается в абсолютном размере к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

- 5.5.** Решение о премировании руководителя образовательного учреждения принимается руководителем управления образования администрации муниципального образования северский район. Решение о премировании работников МБОУ СОШ № 32 принимается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа, по согласованию с Управляющим советом школы.
- 5.6.** Премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа, по согласованию с Управляющим советом школы.
- 5.7.** Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение № 1
к «Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда
учителей
МБОУ СОШ № 32
с.Михайловского
МО Северский район»

**Критерии оценки качества и результативности работы
педагогических работников (учителей) МБОУ СОШ № 32
с.Михайловского МО Северский район**

Показатель	баллы
1. Средний балл по предметам, сдаваемым в форме единого государственного экзамена:	
1.1. выше среднекраевого показателя	1,5
1.2. выше среднерайонного показателя	1
1.3. выше школьного уровня прошлого года	0,5
2.Средний балл по предметам, сдаваемым в форме основного государственного экзамена:	
2.1. выше среднекраевого показателя	1,5
2.2. выше среднерайонного показателя	1
2.3. выше школьного уровня прошлого года	0,5
3. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде:	
3.1. муниципальный уровень	
3.1.1. Победитель	1
3.1.2. Призер	0,5
3.2. краевой уровень	
3.2.1. Победитель	2
3.2.2. Призер	1,5
3.3. Всероссийский уровень	
3.3.1. Победитель	3
3.3.2. Призер	2,5
4. Наличие призовых мест на дистанционных предметных олимпиадах и конкурсах (за каждого)	0,5
5.Наличие призовых мест в предметных и творческих конкурсах:	
5.1. Муниципальный уровень	
5.1.1.Победитель	1
5.1.2. Призер	0,5
5.2. Краевой уровень	
5.2.1. Победитель	2

5.2.2. Призер	1,5
5.3. Всероссийский уровень	
5.3.1. Победитель	3
5.3.2. Призер	2,5
6. Наличие призовых мест на научно-практической конференции:	
6.1. муниципальный уровень	
6.1.1. Победитель	1
6.1.2. Призер	0,5
6.2. зональный уровень	
6.2.1. Победитель	1,5
6.2.2. Призер	1
6.3. Краевой уровень	
6.3.1. Победитель	2
6.3.2. Призер	1,5
7. Наличие призовых мест учащихся, занимающихся в кружках (спортивных секциях, клубах и т.д.) на различных конкурсах (соревнованиях, смотрах, выставках кубанской направленности в т.ч. и классы казачьей направленности и ДОО) соответствующей тематики:	
7.1. муниципальный уровень	
7.1.1. 1 место	1,5
7.1.2. 2 место	1
7.1.3. 3 место	0,5
7.2 Краевой уровень:	
72.1. 1 место	2,5
72.2. 2 место	2
72.3. 3 место	1,5
7.3. Всероссийский уровень (участие)	3
8. Наличие активно действующего органа ученического самоуправления в классе	1
9. Участие в смотре – конкурсе:	
9.1. музеев:	
9.1.1. 1 место	1,5
9.1.2. 2 место	1
9.1.3. 3 место	0,5
10. Качественная подготовка предметного кабинета к новому учебному году	1
10.1. Внеплановые ремонтные работы в предметном кабинете	2
11. Подготовка, проведение общешкольных мероприятий: конкурсов (рисунков, стенгазет, инсценировок и т.д), различных чтений, линеек, соревнований, Дней здоровья, школьных вечеров, выставок, декад, предметных недель.	1
12. Подготовка и проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов, семинаров на муниципальном уровне.	1

13. дежурство по школе на высоком уровне	0,5
14. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков.	0,5
15. За участие в рейдовых мероприятиях по Закону 1539	0,5
16. Участие учителя, закрепленное приказом по школе, в реализации муниципальных и (или) республиканских проектов и программ, в которых включено ОУ по конкретному направлению.	1
17. Учителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующиеся спросом у коллег	0,5
18. Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал учитель	0,5
19 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0,5
20. Учителем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.	
20.1. районного уровня	0,5
20.2 краевого уровня	1
21. наличие у учителя опубликованных работ	1
22. Личная победа и участие учителя в профессиональном конкурсе	
22.1. на районном уровне	
22.1.1. – 1 место	2
22.1.2 - 2 место	1,5
22.1.3.- 3 место	1
22.1.4. - участие	0,5
23. Личная победа и участие учителя в конкурсе профессионального мастерства на краевом уровне:	
23.1.1. – 1 место	3
23.1.2. – 2 место	2,5
23.1.3.- 3 место	2
24. Победа в районном смотре-конкурсе школьных библиотек и ОУ	
24.1. – 1 место	1,5
24.2.- 2 место	1
24.3.- 3 место	0,5
25. организация горячего питания в классе за каждого ребенка	0,1
26. Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по классу на высоком уровне при оценивании:	

- 5 баллов	1
- 4 балла	0,5
27. Положительная динамика увеличения отличников в классе	0,5
28. Результаты районных диагностических срезов и КДР	
28.1. выше муниципального уровня	0,5
28.2 выше краевого уровня	1
29. Высокий уровень соблюдения учащимися школьной формы: 100% по результатам рейдов	0,5
30. Результативность предпрофильной подготовки учащихся	0,5
31. Разработка и внедрение элективных курсов	1
32. Подготовка материалов к педсовету (докладов выступающих)	0,5
33. Формирование отчета по школьному туру олимпиады	1
33.1. работа членом жюри олимпиады	0,5
34. Работа по дистанционному обучению детей -инвалидов	1
35. Участие в ПНП «Образование»	0,5
36. Результативность участия в ПНП «Образование»	1
37. участие в конкурсе на получение денежного поощрения «Лучшие учителя России», «Лучшие учителя Краснодарского края».	3
38. Участие в предметных комиссиях по проверке КДР	0,5
39. Использование в образовательном процессе системы тестирования	0,5
40.Использование робототехники в урочной и в неурочной работе	0,5
41. Отсутствие замечаний после проверок	2
42. Проведение экскурсий и поездок (за каждую)	1
43. Проведение тематических классных часов, кроме единого классного часа с предоставлением методических разработок (за каждый).	0,5
44. Посещение на дому учащихся с предоставлением акта (за каждое)	0,5
45. Проведение открытых мероприятий с предоставлением методических разработок	1
46. Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с предоставлением анализа урока	0,5
47. Положительная динамика роста количества учащихся, посещающих кружки, секции	0,5
48. Участие учащихся в выставках	
До 5 человек	0,2
Свыше 5 человек (за каждую выставку)	0,5
49. Участие учащихся в творческих конкурсах	
До 5 человек	0,2
Свыше 5 человек (за каждый конкурс)	0,5

50. Личное участие учителя в творческих конкурсах	1
51. Выступление на педсоветах, совещаниях МО по вопросам воспитательной работы.	1
52. Организация дежурства в школьной столовой на высоком уровне	0,5
53. Организация дежурства в кабинете на высоком уровне	0,5
54. Работа по воспитательной программе на высоком уровне	1
55. Качественное выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующих специальных навыков	2
56. Участие в ремонте школы	1
57. Наличие призовых мест учащихся в спортивных соревнованиях, спортивных смотрах (кубанской, военно-патриотической направленности), командных и личных достижений в спортивных играх: 57.1 муниципальный уровень 57.1.1. 1 место 57.1.2. 2 место 57.1.3. 3 место 57.2 зональный уровень 57.2.1. 1 место 57.2.2. 2 место 57.2.3 3 место 57.3 краевой уровень 57.3.1. 1 место 57.3.2. 2 место 57.3.3. 3 место	 1,5 1 0,5 2 1,5 1 3 2,5 2
58. Участие учителя в размещении собственных материалов (методических разработок, сценариев внеклассных мероприятий, фотографий, медиапрезентаций, относящихся к учебной и воспитательной деятельности, статей о деятельности классов, групп по достижению высоких результатов в каких-либо конкурсах, соревнованиях и т.п.) на школьном сайте.	0,5
59. Успешное и качественное использование мультимедийных средств на внеклассных открытых мероприятиях.	0,5
60. Качественное использование мультимедийных средств, подготовка медиаматериалов для моделирования, проведения уроков.	0,5
61. Качественное оформление общешкольных стендов и своевременное их обновление.	0,5
62. Учителем успешно используются ИКТ для своевременного на высоком уровне контроля и учета базовых знаний учащихся	0,5
63. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение электронных журналов,	0,5

ведение личных дел, диагностических карт)	
64. За творческий подход к оформлению школы к праздникам	0,5
65. За творческий подход и качественную организацию работ на пришкольном участке (озеленении территории, создание клумб)	0,5
66. За качественную организацию работы с учащимися, проходящими летнюю практику	0,5
67. За качественное ведение работы с допризывной молодежью	0,5
68. За творческий подход, высокий уровень организации отдыха учащихся в лагере дневного пребывания, тематических и вечерних площадках, спортивных кружках и секциях в летний каникулярный период.	0,5

Приложение № 10 к
коллективному договору
работников МБОУ СОШ № 32
с.Михайловского
МО Северский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 32
с.Михайловского
МО Северский район
_____Н.А. Качаловская

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №32
с.Михайловского
МО Северский район
_____А.В. Качаловский

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского МО Северский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского МО Северский район» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года №828-КЗ «Об образовании», постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «О порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников государственных общеобразовательных учреждений Краснодарского края», «Порядком распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденного постановлением Главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 г. № 3199; Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Северского района», утвержденного постановлением Главы муниципального образования Северский район № 3200 от 20.11. 2008 г. в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников

общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 32 включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, премии и надбавки.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 32 (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем МБОУ СОШ № 32 по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением (Управляющим советом школы) и профсоюзным органом (профсоюзным комитетом- ПК). Критерии и показатели для осуществления поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения приведены в приложении к настоящему Положению.

1.4. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 32 на учебный год. Приложение № 1 «Критерии оценки качества и результативности работы сотрудников МБОУ СОШ № 32 с. Михайловского МО Северский район» приняты с балльным оцениванием.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника МБОУ СОШ № 32 (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа руководителя.

1.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются постановлением Главы муниципального образования № 3199 от 20 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района».

1.8. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или выплату материальной помощи.

1.9. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

1.10. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. В целях стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 32 устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по учреждению. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

Начисление и выплата стимулирующих надбавок производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (за фактически отработанное время в расчетном периоде), распределяются органом профсоюза (профсоюзный комитет), по согласованию с Управляющим советом школы по представлению руководителя МБОУ СОШ № 32.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, или при несоблюдении работником трудовой дисциплины, некачественном или несвоевременном выполнении работы, ухудшении показателей работы, руководитель общеобразовательного учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо прекратить их выплату.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Отличник».

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

2.5. Положением об оплате труда и стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 32 предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ СОШ № 32 устанавливается:

2.6.1. – за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

Оценка результативности работы специалиста осуществляется по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения, по представлению руководителя МБОУ СОШ № 32 в соответствии с критериями определенными в **приложении № 1** данного положения.

2.6.2 за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе – до **5000.00 рублей**;

2.6.3. за выполнение особо важных и (или) срочных работ (на срок их проведения) – до **10 000.00 рублей**;

2.6.4. за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителя) – до **10 000.00 рублей**;

2.6.5. за работу с информационно-коммуникативными технологиями и Интернетом в напряженном режиме – до **5000.00 рублей**.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении так по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно- общественный характер управления с учетом мнения представительного органа работников, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения МБОУ СОШ № 32 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%

При выслуге лет от 10 лет – 15 %

2.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат предусмотренных подпунктами 2.3. ; 2.4; 2.5.; и 2.6. настоящего Положения устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (для педагогических работников) и пропорционально объему выполняемой работы для прочего персонала МБОУ СОШ № 32.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок (но не более 1 года) или одновременно (по итогам месяца, квартала, полугодия, года).

2.9. Установление стимулирующих выплат на основании критериев оценки качества работы сотрудников производится по балльной системе в соответствии с приведенной ниже « **Методикой расчета цены балла**» по приказу руководителя образовательного учреждения за каждую учебную четверть, полугодие, год на основании протокола представительного органа (Управляющего совета школы) с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.10. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

2.11. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского Мо Северский район, правил внутреннего распорядка и должностных инструкций.

2.12. Если на работника учреждения в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, Устава школы, правил внутреннего распорядка, за недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся, имелась обоснованная жалоба обучающихся или их родителей (законных представителей), выплаты стимулирующего характера ему могут быть отменены или уменьшены.

2.13. Размер выплат стимулирующего характера определяется за четверть, полугодие, год по окончании четверти, полугодия, года.

2.14. Количество баллов у каждого работника остается неизменным на протяжении того периода, на который они были установлены.

2.15. Профсоюзный комитет в соответствии с Положением участвует в установлении стимулирующих выплат работникам школы, в том числе согласовывает суммы баллов оценки результативности работы по каждому работнику учреждения. Вопросы установления выплат стимулирующего характера рассматриваются по окончании каждой учебной четверти на заседаниях профсоюзного комитета, согласовываются с Управляющим советом школы, а так же при изменении фонда на стимулирующие выплаты.

2.16. На заседаниях профсоюзный комитет рассматривает и согласовывает итоговый протокол оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущий период, в котором педагогами, администрацией и руководителями методических объединений должны быть отражены полученные в результате осуществления мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику;

- цену одного балла;
- размеры выплат стимулирующего характера каждому работнику, рассчитанные на предстоящий период исходя из цены балла.

2.17. Работники МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского МО Северский район вправе ознакомиться с данными оценками собственной профессиональной деятельности.

2.18. С момента совместного согласования итогового протокола в течение 3 рабочих дней работники вправе подать в Комиссию по трудовым спорам письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления

работником может быть только факт(ы) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям не принимается и не рассматривается.

2.19. Комиссией по трудовым спорам проводится проверка заявления работника и даётся обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, принимаются меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3. Методика расчета балла на основании критериев оценки качества работы работников МБОУ СОШ № 32 с. Михайловского МО Северский район

31. Балловая оценка работника на основании критериев оценки качества работы за четверть, полугодие, год может проводиться представителями администрации образовательного учреждения, руководителями методических объединений, членами профсоюзного комитета, а также самим работником.

32. Корректировку количества баллов по каждому работнику персонально завершает представительный орган (профсоюзный комитет).

33. Члены профсоюзного комитета ведут подсчет общего количества баллов набранных всеми работниками.

34. Размер фонда стимулирования для работников утверждается отдельным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) в пределах ассигнований, выделенных учреждению в соответствующий период на оплату труда.

35. Размер фонда стимулирования делится на сумму количества всех заработанных работниками баллов. В результате подсчета выводится цена одного балла.

36. Цена одного балла умножается на общее количество баллов заработанных каждым работником.

37. Результаты расчетов отражаются в протоколе профсоюзного комитета и представляются руководителю образовательного учреждения, с учетом мнения Управляющего совета школы.

38. После учета мнения представительных органов работников образовательного учреждения, устранения недочетов, руководитель МБОУ СОШ № 32 издает приказ о выплатах стимулирующего характера с оценкой качества и результативности по итогам работы работников за учтенный период.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 32 устанавливаются премии:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

4.2.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

4.2.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4.2.3. проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4.2.4. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, квартала, полугодия и года работник лишается права на получение премии по итогам работы.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере 3 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

4.4.1. высокие показатели результативности;

Оценка результативности работы специалиста осуществляется по решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников, по представлению руководителя образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы сотрудников МБОУ СОШ № 32, определенными в **приложении № 1** Положения.

Размер премии устанавливается в абсолютном размере к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.5. Решение о премировании руководителя образовательного учреждения принимается руководителем управления образования администрации муниципального образования Северский район. Решение о премировании работников МБОУ СОШ № 32 принимается органом самоуправления общеобразовательного учреждения (Управляющий совет школы), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет), по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

4.6. Премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер определяется руководителем учреждения с согласия председателя Профсоюзного комитета.

4.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение № 1
к «Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала
МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского
МО Северский район»

**Критерии оценки качества и результативности работы
сотрудников МБОУ СОШ № 32 с.Михайловского
МО Северский район**

**1.Критерии оценки качества и результативности работы заместителей
директора по учебно-воспитательной работе (УВР), воспитательной работе
(ВР), учебно-методической работе (УМР)**

№ п\п	Основания	Баллы
1.1.	Руководство экспериментальной работой федерального, краевого, районного уровней	1
1.2.	Победа учреждения в конкурсе ПНПО	1
1.3.	Публикации на сайте учреждения	1
1.4.	Результаты государственной итоговой аттестации (ЕГЭ) выше	
1.4.1.	среднекраевого,	2
1.4.2.	среднерайонного	1
1.5.	Результаты государственной итоговой аттестации (ОГЭ) выше	
1.5.1.	среднекраевого,	1,5
1.5.2.	среднерайонного	1
1.6.	Положительная динамика КДР	1
1.7.	Аттестация учреждения, разработка программы развития учреждения	1,5
1.8.	Публикация по распространению опыта работы учреждения, подготовка публичного доклада директора	1
1.9.	Отсутствие преступности и правонарушений среди учащихся	1
1.10.	Организация и проведение краевых и районных мероприятий по распространению опыта работы учреждения	2

1.11.	Положительная динамика показателей пропусков учебных занятий без уважительных причин	0,5
1.12.	Организация качественного предпрофильного и профильного обучения	0,5
1.13.	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	0,5
1.14.	Организация и проведение семинаров, совещаний на муниципальном уровне	2
1.15.	За привлечение родителей (законных представителей) учащихся к сотрудничеству по всем направлениям деятельности учреждения (за каждого ребенка)	0,5
1.16.	За разработку материалов по родительскому всеобучу	1
1.17.	Подготовка материалов к педсовету, родительскому собранию	0,5
1.18.	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 квалификационную категорию	0,5
1.18.1.		
1.18.2.	Имеющих высшую квалификационную категорию	1
1.19.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	
1.19.1.	- победитель	1,5
1.19.2.	- призер	1
1.20.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	
1.20.1.	- победитель	2,5
1.20.2.	- призер	2
1.21.	Отсутствие замечаний по итогам проверки	2

2. Критерии оценки качества и результативности работы заместителя директора по административно-хозяйственной работе (АХР), главного бухгалтера

№ п\п	Основания	Баллы
2.1.	Отсутствие замечаний по итогам проверки	2
2.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0,5
2.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	1
2.4.	Отсутствие просроченной дебиторской	1

	задолженности	
2.5.	Отсутствие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные формы	1
2.6.	Качественное ведение документации финансово-экономической деятельности учреждения (учет, регистрация хозяйственных договоров, составление финансовой отчетности, составление смет расходов, тарификации и др.)	3
2.7.	За оперативное и безукоризненное исполнение важных и срочных поручений, не входящих в круг обязанностей работника	1
2.8.	За участие в ремонте школы	1
2.9.	За участие в генеральных уборках школы, уборка помещений после ремонта	1

3. Критерии оценки качества и результативности работы специалистов учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, бухгалтера –экономиста, зав. производством

№ п\п	Основания	Баллы
3.1.	Отсутствие замечаний по итогам проверки	2
3.2.	Поиск спонсоров и пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных источников финансирования	1
3.3.	Выполнение разгрузочно-погрузочных работ	1
3.4.	Результативность участия в районном смотре-конкурсе школьных библиотек, школьных библиотекарей, других профессиональных конкурсах	2
3.5.	Оформление документов по медицинскому страхованию, работа с военкоматом	1
3.6.	Качественное выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	2
3.7.	Качественное ведение архива, организация и подготовка запросов, архивных справок	1
3.8.	Успешное содержание, ремонт здания, территории школы	1
3.9.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы (озеленение территории, создание клумб)	0,5
3.10	Своевременное и качественное ведение банка	0,5

	данных детей, охваченных различными видами контроля	
3.11.	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения, с привлечением специалистов. Консультации родителей	0,5
3.12.	Рост читательской активности обучающихся	1
3.13.	Качественное проведение читательских конференций, обзоров, конкурсов.	1
3.14.	Высокий уровень проведения библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения	1
3.15.	Результативная работа по сохранению школьного учебного фонда: рейды по проверке бережного отношения к учебникам	0,5
3.16.	Участие в генеральных уборках школы, уборка помещений после ремонта	1
3.17.	Участие в ремонте школы	1
3.18.	Оперативность выполнения технических неполадок, контроль за работой технологического оборудования на пищеблоке	0,5
3.19.	Качественное оформление и контроль за ведением личных дел обучающихся	1
3.20.	Отсутствие замечаний по организации горячего питания	1
3.21.	Увеличение количества довольствующихся учащихся	0,5
3.22.	Разработка меню в соответствии с нормами и требованиями СанПиН	2
3.23.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0,5
3.24.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	0,5
3.25.	Отсутствие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные формы	1
3.26.	За оперативное и безукоризненное исполнение важных и срочных поручений не входящих в круг обязанностей работника	1
3.27.	Осуществление дополнительного питания учащихся	5
3.28.	Работа по благоустройству образовательного учреждения	3
3.29.	Качественное ведение документации финансово-экономической деятельности учреждения (учет, составление финансовой отчетности, тарификации и др.)	3
3.30.	Качественное ведение документации при	2

	ежегодном оформлении заказа на учебники (работа с ФП учебников, оформление спецификаций)	
3.31.	За оперативное оформление документов в Пенсионный фонд, Центр занятости населения Северского района, оформление документов социально-страховой комиссии	1
3.32.	За высокий уровень организации работы и исправность локальной сети учреждения	1
3.33.	Высокий уровень соблюдения правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях; экономия электроэнергии	0,5
3.34.	Оперативность выполнения технических неполадок, контроль за работой технологического оборудования на пищеблоке	1
3.35.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства, библиотечной работы, работы заведующего производством (компьютер, копировальная техника, медиапректор и др.)	0,5
3.36.	За точное, своевременное и достоверное ведение электронных баз данных	0,5
3.37.	За высокий уровень организации горячего питания в летнем лагере дневного пребывания учащихся	1
3.38.	За исполнение обязанностей на высоком уровне в течение продолжительного периода работы	1