|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Согласованно  С трудовым коллективом  Протокол собрания  От 27.08 2018г. №1  Председатель собрания  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Утверждено  Директор МОКУ «Устьевая школа основного общего образования»  \_27.08. 2018г  \_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Белик |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Положение

о системе оплаты труда работников

Муниципального общеобразовательного казенного

учреждения «Устьевая школа основного общего образования»

с. Устьевое

2018г

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МОКУ «Устьевая школа», (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации Соболевского муниципального района от 20.06.2018 № 161 «Об утверждении исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Соболевского муниципального района, финансируемых из районного бюджета» с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умении решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Муниципальном общеобразовательном казенном учреждении «Устьевая школа основного общего образования» (далее МОКУ «Устьевая школа») трудовую деятельность как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

1. рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по [профессиональным квалификационным группам](garantf1://5325760.0/)**,** утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);
2. перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого и районного бюджетов и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3)условия оплаты труда руководителя МОКУ «Устьевая школа» и его заместителя.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей**.**

1.5. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по [профессиональным квалификационным группам](garantf1://5325760.0/), основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников учреждения, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) [единого тарифно-квалификационного справочника](garantf1://8186.0/) работ и профессий рабочих;

2) [единого квалификационного справочника](garantf1://80422.0/) должностей руководителей, специалистов и служащих;

5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением;

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным [тарифно-квалификационным справочник](garantf1://8186.0/)**о**м работ и профессий рабочих и [единым квалификационным справочником](garantf1://80422.0/) должностей руководителей, специалистов и служащих.

## 1.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

## 1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов.

## 1.10. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований , могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять для педагогических работников 43,9%, в том числе по указу президента 10,9%, для иных работников 30%.

При этом в первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленной в Камчатском крае на соответствующий период.

## 1.11. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

## 1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

## 1.13. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу устанавливается Постановлением администрации Соболевского муниципального района Камчатского края.

1.14. Заработная плата выдается 2 раза в месяц согласно графику, но не позднее 3 и 18 числа текущего месяца

# 2. Порядок и условия оплаты труда работников

# МОКУ «Устьевая школа»»

## 2.1.Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение1)

## 2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) руководящих и

## педагогических работников учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы)(приложение 2).

## 2.3. Размер повышающих коэффициентов зависит от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего, старшего методиста, специфики работы.

2.4.Применение повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы) формирует оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) руководящих и педагогических работников, который применяется при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

2.5.В основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения включается ежемесячная денежная компенсация 100 рублей за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение основного оклада на 100 рублей производится как по основной должности, так и по совмещаемой.

2.6.С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.7. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

2.8. Работникам учреждения, занимающим должность ночного сторожа оплата производится по фактически отработанным часам рабочей смены.

# 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения его заместителя

# МОКУ «Устьевая школа» .

* 1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.
  3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников.
  4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.
  5. Размер основного оклада руководителя учреждения и его заместителя увеличивается (индексируется) в сроки и размерах, предусмотренные для работников муниципальных учреждений.
  6. Управление образования администрации Соболевского муниципального района устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Управлением образования администрации Соболевского муниципального района в пределах средств на оплату труда, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Управление образования администрации Соболевского муниципального района вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МОКУ «Устьевая школа»**

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=C5AD20F30542158D62128CAF4FD426A45DAFD98197157963FA3E82639AC8512813E2E358FF98325ABDm6X) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=C5AD20F30542158D62128CAF4FD426A45DAFD98197157963FA3E82639AC8512813E2E358FF98325ABDm2X) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения, с учетом [статьи 149](consultantplus://offline/ref=C5AD20F30542158D62128CAF4FD426A45DAFD98197157963FA3E82639AC8512813E2E35EFFB9mFX) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.2. настоящего раздела, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер повышенной оплаты труда работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатели принимают меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными [требованиями](consultantplus://offline/ref=F281A4923F4294A69E1E801CF338BDA415E51A85F0A50B5EACFF64FAA35195F35C6F0DF7A8D2C256bAw2V) охраны труда в целях обеспечения безопасных условий труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

# Порядок и условия стимулирования труда работников

# МОКУ «Устьевая школа»

* 1. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

1. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
3. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Управлением образования администрации Соболевского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных Решением Соболевского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3 – 5.5 настоящего раздела.

## 5.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - **3,0.**

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

## 5.4.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

1. при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
2. при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - **0,5.**

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.6.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1. премия за выполнение особо важных и срочных работ;
2. премия по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, год**;**
3. премии за образцовое качество выполняемых работ;
4. Доплаты и надбавки.

5.7.Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6. настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения (Положение о стимулировании труда).

5.8 Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению премий в МОКУ «Устьевая школа» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения,:

5.9 Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, локального нормативного акта учреждения, утверждаемого приказом руководителя.

5.10.Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.11 Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

1. поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
2. награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.12 Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в [порядке](garantf1://25878039.1000/) и [размерах](garantf1://25878039.1002/), утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.13 Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательное учреждение, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

5.14 Доплаты и надбавки производятся в фиксированной сумме за следующие виды назначений:

1) Проверка письменных работ;

2) Заведование учебными кабинетами;

3) Руководство методическими объединениями;

4) Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;

5) Проведение открытых уроков;

6) Заведование учебно-консультационным пунктом;

7)Ответственному за сопровождение учащихся при перевозке школьным автобусом

8)Проведение занятий по внеурочной деятельности для учащихся 1-8 классов;

9) Работа с неблагополучными семьями;

10)Работа по организации мероприятий ГТО;

11)Организация и ведение документации по питанию учащихся;

12)Проведение консультационных занятий(4кл, 9кл)

# Другие вопросы оплаты труда

* 1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2 Работникам учреждения выплачивается единовременное поощрение (премия) в связи с профессиональным праздником (День учителя), памятными и юбилейными датами. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. Премия выплачивается за фактически отработанные дни с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

**7**. **Использование экономии Фонда оплаты труда**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается разовая премия и материальная помощь;

* Премия до двух окладов всем работникам за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и северных надбавок;
* Материальная помощь: похороны близких родственников (родители, супруги, дети), другие случаи, послужившие причиной несчастья работников, вступление работника в брак, рождение ребёнка, социальная поддержка в форме единовременного вознаграждения работникам по достижению ими пенсионного возраста (вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений)

|  |
| --- |
| Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОКУ «Устьевая школа» |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МОКУ «Устьевая школа»(действующие с 1 января 2019 года)** | | | | |
| 1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МОКУ «Устьевая школа» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:   б) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»: | | | | |
| № п/п | | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | В общеобразовательных учреждениях образования | | |
| 1 | | 2 | 3 | 6 | | |
| 2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | | | | | |
| 2 | |  | Библиотекарь | | 5785-8911 | |

|  |
| --- |
| в) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | В общеобразовательных учреждениях образования |
| 1 | | 2 | 3 | 6 |
| 3.2. | | Второй квалификационный уровень | педагог дополнительного образования педагог-организатор; социальный педагог; | 6176 |
| 3.3. | | Третий квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; | 6344 |
| 7 | | Четвертый квалификационный уровень | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед | 6519 |  | |  |  | |
| г) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»: | | | | |
| № п/п | | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | В общеобразовательных учреждениях образования |
| 1 | | 2 | 3 | 6 |
| 1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | | |
| 1 | | Первый квалификационный уровень | калькулятор | 3672-4505 |
| 1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | | |
| 1.2. | | Второй квалификационный уровень | заведующий хозяйством. | 4052-6649 |
| д) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»: | | | | |
| № п/п | | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей) |
| 1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | | |
| 1.1 | | Первый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, | 3443-3672 |
| 2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | | |
| 2.2 | | Первый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессий рабочих. Водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 4052-4505 |
| 5 | | Четвертый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5770-6972 |
| 2.3. | | Второй квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессий рабочих | 4776-5259 |
| 2.4. | | Третий квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессий рабочих | 5770 |
| б) общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367 | | | | |
| № п/п | | Профессии рабочих и должности служащих | Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей) | |
| 1 | | кухонный рабочий | 3443 | |
|  |  | | | | |
|  | |  | |  |  | | | | В учреждениях дошкольного образования | |
|  | |  | | Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников МОКУ «Устьевая школа» |  | | | | 6 | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование повышающих коэффициентов | Основание для установления коэффициента | Размеры повышающих коэффициентов: | |
| для руководящих работников | для педагогических работников |
| 1. | Коэффициент  уровня образования[\*](file:///F:\стимулирование%20труда\положение%20о%20системи%20оплаты%20труда2016(мой).doc#sub_1111) | Наличие высшего профессионального образования | - | 1,20 |
| Наличие среднего профессионального образования | - | 1,10 |
| Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования | - | 1,00 |
| 2. | Коэффициент стажа педагогической работы[\*](file:///F:\стимулирование%20труда\положение%20о%20системи%20оплаты%20труда2016(мой).doc#sub_1111) | Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет | - | 1,40 |
| от 10 до 15 лет | - | 1,37 |
| от 5 до 10 лет | - | 1,27 |
| от 2 до 5 лет | - | 1,17 |
| от 0 до 2 лет | - | 1,00 |
| 3. | Коэффициент  квалификации[\*](file:///F:\стимулирование%20труда\положение%20о%20системи%20оплаты%20труда2016(мой).doc#sub_1111) | Наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории | - | 1,40 |
| первой квалификационной категории | - | 1,20 |
| 4. | Коэффициент стажа работы в должности методиста заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) | Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) |  |  |
| более 6 лет | - | 1,3 |
| от 3 до 6 лет | - | 1,2 |
| до 3 лет | - | 1,0 |
| 5. | Коэффициент  специфики работы[\*\*](file:///F:\стимулирование%20труда\положение%20о%20системи%20оплаты%20труда2016(мой).doc#sub_2222) | Тип 1 | 1,25 | 1,25 |
| Тип 2\*\*\* | 1,20 | 1,20 |
|  |  |  |
|  |  | |

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МОКУ «Устьевая школа»**

Примечание:

\*\*основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется правовым актом Министерства образования и науки Камчатского края, с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае.

|  |  |
| --- | --- |
| Принято  На общем собрании  Протокол №1  От «27» августа2018г. | Утверждено  Директор МОКУ  «Устьевая школа»  27 августа 2018г  \_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Белик |

Положение о материальном стимулировании

работников Муниципального общеобразовательного

казенного учреждения «Устьевая школа основного общего образования»

на 2018 – 2019учебный год.

с. Устьевое 2018г

**Положение о стимулировании труда работников**

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников МОКУ «Устьевая школа» (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»

- Трудовым кодексом Российской Федерации

- Постановлением администрации Соболевского муниципального района Камчатского края от 20.06.2018г № 161 «Об утверждении порядка исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Соболевского муниципального района, финансируемых из районного бюджета»»

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МОКУ «Устьевая школа» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МОКУ «Устьевая школа», регулирующим порядок применения различных видов стимулирующих выплат и определения размеров материального стимулирования. Положение разрабатывается администрацией МОКУ «Устьевая школа», обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам.

1.5. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования направляемого на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

**2. Прядок и условия стимулирования труда работников МОКУ**

**«Устьевая школа».**

2.1.Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу(должностному окладу, ставке заработной платы);

- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за образцовое качество выполненных работ;

- премия по итогам работы за месяц, четверть, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (**приложение №1)**

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, (**приложение №2**)

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество (**приложение 3**)

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения по согласованию с коллегиальным представительным органом трудового коллектива персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – **до 3,0**

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается учебно–вспомогательному и обслуживающему персоналу в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – **до 0,5.**

2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1)премия за повышение показателей здоровья воспитанников.

2)премия за выполнение особо важных и срочных работ;

3)премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (**приложение 5);**

4)премии за образцовое качество выполняемых работ.

Размеры выплат стимулирующего характера, определяются с учетом выполнения целевых показателей.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения (Положение о стимулировании труда).

Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению премий в МОКУ «Устьевая школа» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

При стимулировании труда работников учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премии может быть уменьшен) при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

2.4.Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в [порядке](garantf1://25878039.1000/) и [размерах](garantf1://25878039.1002/), утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

2.5.Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательное учреждение, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

2.6. Доплаты и надбавки из стимулирующей части заработной платы производятся согласно  **приложению 4.**

**Использование экономии Фонда оплаты труда(приложение 6)**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается разовая премия и материальная помощь;

* премия всем работникам за фактически отработанное время;
* премия к юбилейным датам, к профессиональным праздникам;
* похороны близких родственников (родители, супруги, дети), другие случаи, послужившие причиной несчастья работников;
* вступление работника в брак, рождение ребенка;

Приложение №1

к Положению о стимулировании

труда работников МОКУ «Устьевая школа»

**Критерии**

**для установления персонального повышающего коэффициента**

**к окладу работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **коэффициент** | |
| **постоянный** | **единовременный** |
| 1. | Учителям и педагогическим работникам школы за высокие показатели при проверке знаний у учащихся 1-9 классов по результатам внутренних и внешних мониторингов  качество знаний 30%  40%  50% и более |  | До – 0,3  До – 0,4  До – 0,5 |
| 2. | Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный» и т.п.:  - школьный  - муниципальных победитель/лауреат  - краевых (региональный) |  | - 0,5  - 1,5/1,0  -2,0 |
| 3. | Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ (воспитательных, учебных), имеющих положительные рецензии.  Наличие авторских публикаций:  в электронных изданиях  в сборниках и периодических изданиях. |  | до 1 |
| 4. | Наличие отраслевых наград | до 0,10 |  |
| 5. | Обобщение, распространение собственного педагогического и методического опыта на уровне:  -школьный  - муниципальный  -региональный  -федеральный |  | -0,3  -0,4  -0,5  - 1,0 |
| 6. | Результативность участия учащихся в олимпиадах, научно – практических конференциях, конкурсах исследовательских работ, проектов, в творческих конкурсах (конкурсы рисунков, художественной самодеятельности, чтецов, сочинений, презентаций, акций, фотоконкурсов, выставок, поделок, спортивные соревнования и т.д.) |  | До – 0,5 |
| 7. | За материальную ответственность  Завхоз  Кладовщик  библиотекарь | До 0,5 |  |
| 8. | За материальную ответственность  Повар  Гардеробщик | До 0,3 |  |
| 9 | За сложность и важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов | До 3,0 | По решению руководителя |
| 10 | За важность и ответственность и ответственность выполняемой работы - повару | 2,0 | Постоянно |

Приложение №2

к Положению о стимулировании

труда работников

МОКУ «Устьевая школа»

**Критерии**

**для установления повышающего коэффициента**

**к окладу работников за выслугу лет**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **коэффициент** | **Периодичность** |
| 1 | За стаж работы в данном учреждении обслуживающему и учебно - вспомогательному персоналу | От 3 до 5лет-0,20  Свыше 5лет-0,30 | Постоянно |

Приложение №3

к Положению о стимулировании

труда работников МОКУ «Устьевая школа»

**Критерии**

**для установления повышающего коэффициента к окладу работников за интенсивность и качество**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Категория работников** | **Коэффициент** | **Периодичность** |
| 1. | Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ. | Всем сотрудникам общеобразовательного учреждения | до 0,50 | По решению комиссии |
| 2. | Работникам школы за участие в ремонтных работах | Сотрудникам учреждения привлеченным к выполнению ремонтных работ | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма  выполненных работ |
| 3 | За сложность работы в зимний период | Дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию здания | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма  выполненных работ |
| 4 | За стирку халатов | Работникам | До 0,10 | Единовременная в зависимости от объёма выполненных работ |
| 5 | За сложность работы в осенний и весенний периоды | Уборщикам служебных помещений | До 0,30 | Апрель, май, сентябрь, октябрь |
| 6 | За работу в комиссиях учреждения (Совет профилактики, служба медиации, комиссия по распределению премий и доплат) | Работники школы | До 0,20 | 1 раз в четверть |
| 7 | За работу в классах-комплектах | учителям | 0, 25 | ежемесячно |
| 8 | За обслуживание компьютерной техники | Учитель информатики | 0,01 за единицу | Ежемесячно |

Приложение №4

к Положению о стимулировании

труда работников МОКУ

«Устьевая школа»

**Критерии**

**Для установления доплат к окладу работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Категория работников** | **Сумма доплаты** | **Периодичность** |
| 1. | За заведование учебным кабинетом | Педагогические работники | **200 руб** - Стоимость оборудования кабинета до 50 тыс. руб | ежемесячно |
| **400 руб -**  от 50 тыс. до 100 тыс |
| **550 руб**  от 100 тыс. до 200 тыс. |
| **650 руб** -  от 200 тыс. руб до 300 тыс. |
| **700 руб -**  от 300 тыс. руб и выше. При условии, что кабинет прошел аттестацию |
| 2. | За руководство методическими объединениями | Руководители МО | 400,00 рублей | ежемесячно |
| 3 | За проверку тетрадей учителям | Русского языка | 400 руб.:18 ч.\* Х ч  8уч.\* Ч уч | Ежемесячно  По количеству учащихся в классах, по нагрузке согласно тарификации |
| Литературы | 200 руб.:18\*Хч  8уч.\* Ч уч |
| Математики, | 400 руб.:18\*Хч  8уч.\* Ч уч |
| начальных классов | 800 руб.:18\*Хч  8уч.\* Ч уч |
| Иностранного языка,  истории | 200 руб.:18\*Хч  8уч.\* Ч уч |
| Химии, биологии, физики, обществознания, географии, информатики | 100 руб.:18\*Хч  8уч.\* Ч уч |
| 4 | За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе | До 10 классов  От10-11 классов  Свыше 11 классов | 1700 рублей  3000 рублей  3500 рублей | ежемесячно |
| 5 | За проведения открытых уроков ( мастер-классов) и мероприятий с учащимися 1-9 классов по передаче педагогического, методического опыта. | Педагогические работники | 1000 рублей | По представлению заместителей директора |
| 6 | Ответственному за сопровождение учащихся при перевозке школьным автобусом | Педагогические работники | 2000 рублей – до 10 человек  2500 рублей – до 15 человек  3000 рублей – до 22 человек | Единовременная |
| 7 | За работу с сайтом, СГО, бусгов | Ответственный за заполнение | 1000 рублей с учетом СН и РК | ежемесячно |
| 8. | За работу по организации мероприятий ГТО | Педагогические работники | 1500 рублей | ежемесячно |
| 9. | Доплата за работу с неблагополучными семьями | Педагогические работники | 250 рублей | ежемесячно |
| 10. | За организацию питания и ведение документации по питанию учащихся | Работники школы | 1500 | ежемесячно |
| 11. | Ответственному за пожарную безопасность и электрохозяйство в школе | Заведующему хозяйством | 1500 | ежемесячно |
| 12. | За проведение дополнительных занятий со слабоуспевающими и одаренными детьми | Педагогические работники | 50 рублей за одного учащегося (среднее количество) в месяц | ежемесячно |
| 13 | За мероприятия по подготовке и проведению лабораторных работ на уроках физики и химии | Учитель химии, физики | До 1000 руб. без учета СН и РК | ежемесячно |

Приложение №5

к Положению о стимулировании

труда работников

МОКУ «Устьевая школа»

**Критерии для назначения премии заместителю директора по УВР**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление | Критерии | Баллы (0-5) | Самооценка | Оценка комиссии |
| ***Качество и доступность***  ***обязательного общего образования*** | Общая успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом | Стабильное – 4  Повышение - 5 |  |  |
| Качественная успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом | Стабильное – 4  Повышение - 5 |  |  |
| Выполнение всеобуча, снижение отсева по неуважительным причинам учащихся (1-9кл); (сохранение контингента учащихся) | 0 - 5 |  |  |
| ***Качество и доступность обязательного общего образования*** | Достижение учащимися стабильных или более высоких результатов по сравнению с предыдущей четвертью. | Стабильное – 2  Повышение - 5 |  |  |
| Охват учащихся системой дополнительного образования | 4 - 5 |  |  |
| Качество организации и проведения внеурочных мероприятий в классах (группах продленного дня) | 0 - 5 |  |  |
| Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью | 5 |  |  |
| Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов | 0 - 5 |  |  |
| ***Сохранение здоровья*** | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных кабинетах | 0 - 5 |  |  |
| Просветительская деятельность формированию культуры здоровья участников образовательного сообщества; качество этой деятельности | 0 - 5 |  |  |
| Организация питания | 0 - 5 |  |  |
| Отсутствие случаев травматизма | 5 |  |  |
| Формирование культуры здоровья педагогов; работа педагогов без больничных листов | 2 |  |  |
| ***Эффективность управленческой деятельности*** | Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности школы | 5 |  |  |
| Высокая результативность сложных и внеплановых работ | 5 |  |  |
| ИТОГО: |  | 77 |  |  |

от 67 до 77 баллов – 60% к окладу

от 56 до 66 баллов – 50% к окладу

от 45 до 55 баллов – 40% к окладу

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам четверти.

**Критерии для назначения премии заведующему хозяйством школы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Критерии** | **Баллы (0 – 3)** | **Баллы по оценке работы за период премирования** | |
| **самооценка** | **Оценка руководителя** |
| **Исполнительская культура** | Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-  материальных ценностей | 0 – 3 |  |  |
| Использование современных технологий в работе по своему направлению | 0 – 3 |  |  |
| Участие в общественной жизни школы, села, района | 0 – 3 |  |  |
| Качественное исполнение своих должностных обязанностей | 0 – 3 |  |  |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к школьному имуществу | 0 – 2 |  |  |
| Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ и противопожарной безопасности | 0 – 3 |  |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие замечаний по работе с документацией (качественное и своевременное оформление необходимой документации по своему направлению деятельности) | 0 – 3 |  |  |
| Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:  -уменьшилось  -замечаний нет | 0 – 3 |  |  |
| Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом:  -увеличилось  -уменьшилось  -предписаний нет | 0 – 3 |  |  |
| Активное участие в организации контроля и принятии мер для нормального учебного процесса (тепловой , световой режимы) | 0 – 3 |  |  |
| Соблюдение санитарных правил , а так правил охраны труда и техники безопасности всех работников и учащихся школы. | 0 – 3 |  |  |
|  | Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения | 0- 1 |  |  |
|  | Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 0-1 |  |  |
|  | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих за соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности | 0-2 |  |  |
|  | Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния | 0-2 |  |  |
|  | Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности | 0-2 |  |  |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений | 0-2 |  |  |
|  | Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | 0-4 |  |  |
|  | | Всего: 49 бал |  |  |
|  | | Процент доплаты |

41-49 баллов – доплата 80% к окладу

30 – 40 баллов – доплата 70% к окладу;

24-29 баллов – доплата 60% к окладу;

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам квартала.

**Критерии для назначения премирования учителям, на которых возложены функции классных руководителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Показатели** | **Расчет показателя** | **Балл** |
| Качество процесса обучения в классе | 1.Количество учащихся, окончивших четверть на «5» и «4» | Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам четверти /численность обучающихся/общее количество учащихся | 1 балл – за каждого  (максимально  5 баллов) |
| 2. Отсутствие замечаний по работе с классным журналом | Журнал ведется аккуратно в соответствии с правилами ведения журнала. Своевременно и аккуратно заполняются записи учащихся по предметам, сведения о родителях, о пропусках учащихся по уважительной причине и без уважительных причин, листок здоровья. На основе результатов внутришкольного контроля | 3 балла |
| Организация воспитательной деятельности в классе | 1.Выполнение не менее 100% плана мероприятий по воспитательной работе | Отчет о работе за четверть.  Проверка по плану работы  На основе результатов внутришкольного контроля | 5 баллов |
| 2. Участие в школьных и районных мероприятиях | Количество участников  На основе результатов внутришкольного контроля | Более 70% -3  Более 50%-2  Менее 45%-1 |
| 3. Проведение открытого мероприятия:  классного уровня,  школьного уровня, | Для учащихся ступени образования | 2 балла |
| 4. Отсутствие пропусков учащихся без уважительной причины | Нет учащихся, пропускающих уроки без уважительной причины  На основе результатов внутришкольного контроля | 5 баллов |
| Эффективность взаимодействия с родителями | 5. Проведение родительских собраний при посещаемости более 80% | Периодичность и эффективность родительских собраний, пропаганда педагогических знаний среди родителей.  Присутствие на собрании не менее 80% родителей  Присутствие на собрании не менее 50% родителей  На основе результатов внутришкольного контроля ,отчета кл. руководителя | 3 балла  1 балл |
| 6. Проведение совместных с родителями мероприятий | Организация совместных с родителями мероприятий: утренников, вечеров, спортивных состязаний и т.п. На основе результатов внутришкольного контроля | 2 балла |
| 7. Работа классного руководителя с дневниками учащихся | Систематическая проверка дневника  Нет замечаний при проверке дневников На основе результатов внутришкольного контроля | 2 балла |
| Профессиональная компетентность | 1.Активное участие в МО и педсоветах | Выступления на МО и педсоветах | 2 балла |
| 2.Высокий уровень исполнительской дисциплины | Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка  На основе результатов внутришкольного контроля | 2 баллов |
| 3.Привлечение к работе с детьми библиотекаря, педагога дополнительного образования, медицинского работника, администрации, родителей и т.д. | Организация индивидуальной работы с обучающимися и семьями, нуждающимися в педагогической поддержке. На основе результатов внутришкольного контроля. | По 2 балла за каждого |
| 4.Культура здоровья педагога | Работа без больничных листов | 2 баллов |
| Штрафные баллы | 1. Количество неуспевающих учеников в классе | Кол-во уч-ся, получивших «2» по итогам четверти /численность обучающихся | -3 балла – за каждого |
| 2. Правонарушения и асоциальное поведение у учащихся, нарушение устава школы и правил поведения учащихся в школе | Соответствующая одежда | -1 балл за каждого ученика |
| Сменная обувь | -1 балл за каждого ученика |
| Охват горячим питанием | -1 балл за каждого ученика |
| Количество учащихся в классе, имеющих вредные привычки | -1 балл за каждого ученика |
| 3. Количество учащихся поставленных на учет (в том числе внутришкольный ) | Численность учащихся на внутришкольном учете и на учете в КДН и ЗП  (При постановке на учет) | -2 балла – за каждого ученика  -5 баллов – за каждого ученика |
| 4. Количество учащихся опаздывающих на  уроки без уважительной причины | Количество учащихся  На основе результатов внутришкольного контроля | -1 балл за каждое опоздание |
| 5. Наличие замечаний по работе с классными дневниками | Ведение дневников учащихся, качество ведения дневника На основе результатов внутришкольного контроля | -1 балл – за замечание |
| Общий балл |  |  | 52 балла |

**Механизм расчета доплаты классному руководителю** Оценку деятельности классных руководителей осуществляет комиссия, назначаемая на учебный год директором школы с привлечением руководителя МО классных руководителей, администрации школы.Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам четверти.

Доплата распределяется следующим образом:

от 42 – до 52 баллов - доплата 1000 рублей

от 32 – до 41 баллов – доплата 800 рублей

от 24 – до 31 баллов – доплата 600 рублей

< 23 баллов – доплата 300 рублей

**Критерии для назначения премии повару, кухонному рабочему, кладовщик**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Критерии** | **Баллы (0 – 3)** | **Баллы по оценке работы за период премирования** | |
| **самооценка** | **Оценка руководителя** |
| **Исполнительская культура** | Отсутствие жалоб потребителей на качество обслуживания | 0 - 3 |  |  |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания | 0 – 2 |  |  |
| Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра | 0 – 3 |  |  |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к школьному имуществу | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ | 0 – 3 |  |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие предписаний на санитарно-техническое состояние помещений | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие предписаний нарушению правил пожарной безопасности | 0 – 3 |  |  |
|  | | Всего: 35 бал |  |  |
|  | | Процент доплаты |

30 – 35 баллов – доплата 80% к окладу;

24-29 баллов – доплата 70% к окладу;

19 – 23 баллов – доплата 60% к окладу.

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам квартала

**Критерии для назначения премии библиотекарю**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Критерии** | **Баллы (0 – 3)** | **Баллы по оценке работы за период премирования** | |
| **самооценка** | **Оценка руководителя** |
| **Исполнительская культура** | Отсутствие жалоб на культуру обслуживания | 0 - 3 |  |  |
| Количество книговыдач в четверть в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше | 0 – 3 |  |  |
| Использование современных технологий в работе по своему направлению | 0 – 2 |  |  |
| Оформление тематических выставок | 0 – 3 |  |  |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к школьному имуществу | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ и противопожарной безопасности | 0 – 3 |  |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0 – 3 |  |  |
| Отсутствие замечаний по работе с документацией (качественное оформление и своевременное необходимой документации по своей направленности) | 0 – 3 |  |  |
| Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:  -на том же уровне  -выше | 0 – 3 |  |  |
| . Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше | 0 – 3 |  |  |
| Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше | 0 – 3 |  |  |
| Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше | 0 – 3 |  |  |
|  | Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов в сравнении с предыдущим периодом:  -на том же уровне  -выше | 0-2 |  |  |
|  | Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом | 0-2 |  |  |
|  | Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом  на том же уровне  -выше | 0-2 |  |  |
|  | | Всего: 41бал |  |  |
|  | | Процент доплаты |

36-41 балл – доплата 80% к окладу

30 – 35 баллов – доплата 70% к окладу;

24-29 баллов – доплата 60% к окладу;

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам четверти

**Критерии для назначения премии учителю предметнику**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направление | Критерии | Баллы  (0-5) | Баллы по оценке работы за период премирования |
| Качество образования | Общая успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом (четвертью) | Стабильное -4  Повышение -5 |  |
| Качественная успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом (четверть) | Стабильное -4  Повышение -5 |  |
| Качество знаний по итогам контрольных работ и срезов знаний,  Успеваемость 100%  Качество 50% -60% и ниже  Качество 70% и выше | 3  4  5 |  |
| Активное участие в методической деятельности: проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, участие в конференциях, методических советах, качество участия в данном мероприятии | 0-5 |  |
| Активное участие в инновационной работе, | 0-5 |  |
| Участие в конкурсах педагогического мастерства | 0-5 |  |
| Использование современных технологий в преподавательской (воспитательной) деятельности | 0-5 |  |
| Культура поведения, воспитания учащихся и самовоспитание сотрудников | Выполнение программы обучения по преподаваемому предмету согласно тематическому планированию | 0-5 |  |
| Наличие победителей фестивалей, смотров, конкурсов, олимпиад (по своему предмету)  -школьных  -муниципальных  -краевых | 3  4  5 |  |
| Качественная подготовка и проведение мероприятий, уроков | 0-5 |  |
| Качественное исполнение обязанностей дежурного учителя | 0-3 |  |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к школьному имуществу | 0-2 |  |
| Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ и противопожарной безопасности | 0-3 |  |
| Бесконфликтное поведение в коллективе и за его пределами | 0-3 |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0-5 |  |
| Отсутствие замечаний по работе с документацией | 0-5 |  |
| Повышение квалификационной категории по личной инициативе учителя, в т.ч. внеочередное | 5 |  |
| Прохождение курсов повышения квалификации, в том числе дистанционное | 0-5 |  |
| Участие учащихся в тематических мероприятиях по преподаваемому предмету  Школьных  Муниципальных  Краевых | 3  4  5 |  |
| Поддержание постоянной связи с родителями обучающихся | 0-5 |  |
|  | Культура здоровья педагога. Работа без больничных листов. Соблюдение ЗОЖ | 0-5 |  |
|  | Удовлетворенность учащихся и родителей качеством образовательного процесса | 0-5 |  |
|  | Отсутствие конфликтных ситуаций с учащимися и родителями | 0-5 |  |

Всего: 106 баллов

Доплата распределяется следующим образом:

86 – 106 балл - доплата 80% к окладу

70 – 85 балла – доплата 70% к окладу

60 – 69 баллов – доплата 60% к окладу

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам четверти

**Критерии для назначения премии педагогам дополнительного образования,**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Шкала результативности** | **Самооценка** | **Результат руководителя** |
| **Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих способностей обучающихся, организация активного отдыха обучающихся в учебное и внеучебное время** | | | | |
| **1** | Сохранение количества обучающихся, посещающих детское творческое объединение (кружок, секцию, студию и т.д.) | 2 балла |  |  |
| **2** | Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов | Муниципальный уровень – 1  Региональный уровень – 2  Федеральный уровень - 3 |  |  |
| **3** | Охват обучающихся коллективным каникулярным отдыхом | * Не изменился – 1 * Увеличился - 2 |  |  |
| **Методическая и инновационная деятельность** | | | | |
| **1** | Наличие методических разработок | 3 |  |  |
| **2** | Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению | 2 |  |  |
|  | **Итого** | 13 баллов |  |  |

9-13 баллов балов – доплата 80% к окладу;

5-8 баллов – доплата 70% к окладу;

2-4 баллов – доплата 60% к окладу.

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам четверти

**Критерии для назначения премии воспитателям группы продленного дня,**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии оценки и показатели эффективности** | **Шкала результативности** | **Самооценка** | **Результат руководителя** |
| **Результативность работы** | | | | |
| **1** | Сохранность контингента воспитанников | 2 балла |  |  |
| **2** | Выполнение домашних заданий в соответствии с нормами | 5 баллов – при условии отсутствия жалоб учителей и родителей  по качеству выполнения домашних заданий |  |  |
| **Сохранение и укрепление здоровья воспитанников** | | | | |
| **1** | Применение здоровье сберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д. | 5 баллов – систематическое применение  2 балла – использует периодически | 5 баллов – более 80%  3 балла – 50-69% |  |
| **Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД** | | | | |
| **1** | Вовлечение учащихся в кружковую работу | 5 - более 80%  3 балла – 50-69% |  |  |
| **Исполнительская культура** | | | | |
| **1.** | Качественное ведение документации | 2 балла – Отсутствие замечаний по ведению документации. |  |  |
| **2.** | Признание высокого  профессионализма воспитателя в ГПД обучающимися и их  родителями | 5 баллов - Наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей, результаты независимых опросов, результаты анкетирования родителей, учащихся, |  |  |
|  | **Итого** | 24 балла |  |  |

19-24 балла – доплата 80% к окладу;

9-18 баллов – доплата 70% к окладу;

2-8 баллов – доплата 60% к окладу.

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам четверти

**Критерии для назначения премии обслуживающему персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направление** | **Критерии** | **Баллы**  **(0 – 5)** |
| ***Исполнительская культура*** | Соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности содействие в улучшении условий для безопасной работы | 1 |
| Выполнение работы согласно инструкции | 1 |
| Аккуратность внешнего вида | 1 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении | 1 |
| ***Результативность*** | Высокая результативность наиболее сложных работ, | 5 |
| Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования | 5 |
| Расширение функциональных обязанностей | 5 |
| Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы | 1 |
| Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 5 |
| Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций | 5 |

80% премии выплачивается при совокупности балов в сумме 30

70% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 29 до 25

60% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 24 до 20

## Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам квартала

Приложение №6

к Положению о стимулировании

труда работников МОКУ «Устьевая школа»

**Перечень критериев к положению о материальном стимулировании**

**в пределах ФЗП.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии | Сумма |
| 1.  2.  3.  4. | К юбилейным датам со дня рождения  (женщины – 50лет и далее через каждые 5 лет)  (мужчины – 55 лет и далее через каждые 5 лет)  К профессиональному празднику (5 октября - День учителя).  Несчастные случаи в семье работников  При заключении брака, рождения ребенка  По окончанию финансового года | До 5000 рублей  1500 рублей  До 5000 рублей  До 5000 рублей  До 2 окладов |