

Российская Федерация
Министерство социальной политики
Калининградской области
Областное государственное казенное
учреждение

«Центр социальной поддержки
населения»

Светловский отдел

238340, г. Светлый, ул. Парковая 4

svtl-otd@soc.gov39.ru

тел./факс (8-401-52)-3-40-77

« 22 » 09 20 15 г.

№ 11

Директору МБОУ
средняя общеобразовательная
школа № 3
Ракович Л.В.

Председателю профкома МБОУ
средняя общеобразовательная
школа № 3
Поповой Л.Ф.

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации Светловским отделом ОГКУ «Центр социальной поддержки населения» Министерства социальной политики Калининградской области зарегистрирована новая редакция приложения № 2 к коллективному договору, принятому 15.05.2013 года, «Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3»

Основание: протокол общего собрания работников от 28.08.2015 года

Регистрационный номер 02.39.08.09.92000.92310.0011 от 22.09.2015г.

Начальник Светловского отдела

исп. Мамырбаева тел.3-40-77



Н.Тимина

Приложение № 2
к Коллективному договору
муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы №3

Положение
о системе оплаты труда
работников МБОУ СОШ №3
(новая редакция)

Принята на общем собрании трудового
коллектива 28 августа 2015 г., протокол № 1

2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 (далее – МБОУ СОШ №3), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе примерного Положения о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений в Калининградской области.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №3, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.4. Правовым основанием введения в МБОУ СОШ №3 данной системы оплаты труда являются:

- ст. 144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ;
- часть 2 статьи 6.14. Федерального Закона от 06.10.99 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»,
- Постановление Правительства РФ от 03.04.03 № 191;
- Постановление Правительства Калининградской области от 21 мая 2007 года № 278 (с изменениями и дополнениями),
- Закон Калининградской области от 03.08.07 № 154 «О внесении дополнения в Закон Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счёт средств областного бюджета»;
- приказ Министерства образования Калининградской области от 27.07.07 № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Распоряжение главы администрации МО «Светловский городской округ» от 29.06.2015 г. № 72- р-н «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений социальной сферы.

2. Система оплаты и стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 3 устанавливается в школе – коллективным договором в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений МО «Светловский городской округ».

2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ №3

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 осуществляется в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональным

расчётным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в МБОУ СОШ №3.

Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов МБОУ СОШ №3 (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования руководителей и работников образовательных учреждений).

2.2. Фонд оплаты труда школы рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times Н, \text{ где}$$

- ФОТ - фонд оплаты труда школы;
- N - региональный расчетный подушевой норматив;
- K - поправочный коэффициент для данной школы;
- Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных школе расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая школой самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Калининградской области;
- Н - количество учащихся в школе

3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 3

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

3.2. Доля базовой части (ФОТ_б) составляет не менее 70% фонда оплаты труда МБОУ СОШ №3. Объём стимулирующей части (ФОТ_{ст}) составляет не более 30% фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №3.

3.3. Базовая часть ФОТ_б обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- педагогических работников, непосредственного осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);
- иные категории педагогических работников (воспитатели ГПД, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, учитель-логопед, старший вожатый, педагог-организатор, педагоги дополнительного образования и др.);
- административно-управленческий персонал (директор школы, его заместители, главный бухгалтер, др.);
- учебно-вспомогательный персонал школы (заведующий библиотекой, лаборант, бухгалтер-кассир, библиотекарь, секретарь);
- младший обслуживающий персонал (уборщик служебного помещения, гардеробщик, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, рабочий по благоустройству территории и др.).

3.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б).

При этом :

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_п), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Размеры должностных окладов работников школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях или процентном соотношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатном расписанием и иными локальными правовыми актами школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников школы в соответствии и настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.4. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала, работников бухгалтерии, библиотеки в школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий, может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых школой с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов МБОУ СОШ №3.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МБОУ СОШ №3 для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пн}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_{сп}).

Объем общей части (ФОТ_о) устанавливается МБОУ СОШ №3 самостоятельно (не менее 70% от базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пн})).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_о), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», которая показывает стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах общей доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_о).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{пн} = \frac{ФОТ_о \times 35}{(a1 \times в2 + a2 \times в2 + a3 \times в3 + + a11 \times в11) \times 52}$$

где:

- ✓ $C_{пн}$ - стоимость бюджетной образовательной услуги;
- ✓ $ФОТ_о$ - общая часть базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- ✓ 52 - количество недель в году;
- ✓ 35 - количество учебных недель в учебном году;
- ✓ $a1$ - количество учащихся в 1-х классах;

- ✓ *a2* - количество учащихся во 2-х классах;
- ✓
- ✓ *a11* - количество учащихся в 11-х классах;
- ✓ *b1* - годовое количество часов по учебному плану в 1 классе;
- ✓ *b2* - годовое количество часов по учебному плану во 2 классе;
- ✓
- ✓ *b11* - годовое количество часов по учебному плану в 11 классе.

4.5. Учебный план разрабатывается МБОУ СОШ №3 самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.6. Формируется резервный фонд в размере 10% от ФОТ_{об} для выплаты отпускных работникам школы и компенсационную выплату за неиспользованную часть отпуска директору школы. Неиспользованные средства резервного фонда направляются в стимулирующий фонд оплаты труда.

4.7. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{сп}), обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ ;
- осуществление **выплат компенсационного характера** в случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами школы (п.6. Положения)

4.8. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- 1) за сложность и/или приоритетность предмета (К);
- 2) за квалификационную категорию педагога (А);
- 3) за деление класса на группы по информатике, иностранному языку, трудовому обучению (технология) (В).

4.9. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев и в рамках базовой части фонда оплаты труда:

- ✓ участие предмета в государственной итоговой аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена, государственного выпускного экзамена, основного государственного экзамена и других формах независимой аттестации;
- ✓ дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география);
- ✓ необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования (физика, химия, биология, информатика);
- ✓ неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, информатика)
- ✓ возрастными особенностями учащихся (начальная школа, 5 классы, 10 классы);
- ✓ специфика образовательной программы школы, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета.
- ✓ специфика проведения занятий в классах компенсирующего обучения для социально и педагогически запущенных детей;

- ✓ специфика проведения занятий в классах, в которых обучаются интегрированные учащиеся (страдающие задержкой психического развития, дети-инвалиды и т.п.);
- ✓ специфика проведения занятий в профильных классах на 3-ей ступени образования.

4.10. Повышающие **коэффициенты за сложность и/или приоритетность** предмета определяются школой самостоятельно.

Значения повышающих коэффициентов (К):

- ✓ К=1,15 (русский язык, деловой русский язык, литература, иностранный язык, деловой иностранный язык, математика, алгебра, геометрия, классы начальной и основной школы, перешедшие на новые ФГОС);
- ✓ К=1,10 (история, история западной России, обществознание, география, биология, экология, природоведение, информатика, физика, химия);
- ✓ К=1,05 (технология, физкультура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, истоки, Живое слово, МХК, Русская словесность);

4.11. Повышающие

- **коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А):**
- ✓ А=1,20 (для работников, имеющих высшую квалификационную категорию);
- ✓ А=1,15 (для работников, имеющих первую квалификационную категорию);

4.12. Выравнивающие коэффициенты:

- **За деление класса на группы по информатике, иностранному языку, трудовому обучению (технологии) (В):**
 - ✓ В = 2
- **за индивидуальное обучение и индивидуальное обучение на дому больных детей (С):**
 - ✓ С - с 1 по 4 классы - 14
 - ✓ С - с 5 по 11 классы - 15
- **За работу в классах компенсирующего обучения:**
 - ✓ D=1,8

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_{тп} \times H \times T \times K \times A \times B \times C \times D,$$

где:

- ✓ ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ✓ $C_{тп}$ – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
- ✓ H – среднее количество учащихся по ступени образования и уровню обучения;
- ✓ K – повышающий коэффициент за сложность и/или приоритетность предмета;
- ✓ T – количество часов по предмету;
- ✓ A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- ✓ B – выравнивающий коэффициент за деление класса на группы по информатике, иностранному языку и трудовому обучению (технологии);
- ✓ C – выравнивающий коэффициент за индивидуальное обучение и индивидуальное обучение на дому

- ✓ Д *больных детей;*
– *выравнивающий коэффициент за работу в классах компенсирующего обучения*

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_{тп} \times (N_1 \times T_1 \times K_1 + \dots + N_n \times T_n \times K_n) \times A \times B \times C \times D$$

5.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./человеко-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей с ОВЗ на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и их родителями (законными представителями).

5.5. При определении стоимости индивидуальных и групповых занятий в классах по учебному плану оплата производится исходя из среднего числа детей в параллели или в конкретном классе.

При определении стоимости часов курсов по выбору, проектной деятельности за счет деления часов на подгруппы (согласно учебному плану и приказу директора) оплата производится, исходя из среднего числа учащихся в данной параллели, разделенного на две подгруппы. При отсутствии деления часов оплачивать работу учителей, исходя из среднего числа учащихся в данной параллели или в конкретном классе (согласно приказу директора).

При определении стоимости часов замены оплата производится согласно НСОТ данного положения пункт 5.

6. Порядок распределения ежемесячных компенсационных выплат

Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда (**компенсационные выплаты**) расходуется на установление доплат за проверку тетрадей, заведование кабинетами, спортивным залом и мастерскими, внеклассную спортивно-оздоровительную работу, работу с библиотечным фондом, эффективную работу по проведению интегрированных уроков и курсов по выбору, за неблагоприятные условия труда, за индивидуальное обучение и индивидуальное обучение на дому детей с ОВЗ; за подготовку оборудования для практических, лабораторных работ по физике, химии, биологии, информатике; за специфику проведения занятий в классах компенсирующего обучения; за работу с учащимися, обучающимся по адаптированным программам для обучающихся с задержкой психического развития/умственной отсталостью в классах интегрированного обучения; за специфику проведения занятий в предпрофильных классах на 2-ой ступени и профильных классах на 3-ей ступени образования; за внеклассную и внеурочную работу по предмету; за работу с детьми, имеющими речевые отклонения; реализацию ФГОС НОО и ФГОС ООО; и т.д.

Порядок распределения ежемесячных компенсационных выплат

№№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер компенсационных выплат (надбавок)
<i>Педагогический персонал:</i>		

1.	Классное руководство:	2 000 руб.
	✓ общеобразовательные классы с наполняемостью 25 человек и более.	
	✓ в классе с наполняемостью: - не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (классы компенсирующего обучения);	
	Примечание: для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер средств уменьшается пропорционально численности обучающихся	
2.	Проверка письменных работ учащихся по:	от количества часов по данному предмету:
	✓ русскому языку и литературе, русская словесность, элективные курсы по предмету	20%
	✓ математике, алгебре, геометрии, элективные курсы по предмету	15%
	✓ иностранному языку, химии, физике, элективные курсы по предмету	10%
	✓ экологии, географии, истории, черчению, биологии, природоведению, истории западной России, обществознание, элективные курсы по предмету	5%
	✓ ОБЖ, МХК	5%
	✓ духовно-нравственным дисциплинам (Истоки, ОРКСЭ)	5%
	✓ 1-е классы (включая «Истоки»)	15%
	✓ 2-4 классы (включая «Истоки»)	10%
3.	За работу в классах компенсирующего обучения	15% от количества часов по данному предмету и количества коррекционных часов
4.	За работу с учащимися, обучающимся по адаптированным программам для обучающихся с задержкой психического развития/умственной отсталостью в классах интегрированного обучения	20 % от количества часов по данному предмету и количества коррекционных часов с учетом количества учащихся данной категории
5.	За заведование учебными кабинетами:	1 500 руб.
	✓ информатики, физики, химии, биологии, географии, логопедический пункт, музыки, спортивный зал, мастерскими, учебной лабораторией для начальных классов, ОБЖ, универсальной спортивной площадки, тренажерной площадки	
6.	За индивидуальное обучение и индивидуальное обучение на дому больных детей	20% от количества проводимых часов
7.	За руководство школьными методическими объединениями	1 500 руб.
8.	За вредные условия работы (учителя химии и информатики)	12% от количества проводимых часов
9.	За сложность работы:	

	✓ по факультативным, элективным курсам в общеобразовательных классах 3-ей ступени	10% от количества проводимых часов
	✓ по профильным предметам и элективным курсам в классах 3-ей ступени	
	✓ по предметам предпрофильной подготовки в предпрофильных 9 классах	
10.	За работу в выходные и праздничные дня	в соответствии с Трудовым кодексом РФ
11.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности; и увеличение объема работы (по приказу директора)	до одного должностного оклада
12.	за подготовку оборудования (практические, лабораторные и демонстрационные работы) к урокам физики, биологии, информатики, химии	1 500,00 руб.
13.	За реализацию ФГОС НОО и ФГОС ООО	20% от количества проводимых часов
Учебно-вспомогательный персонал:		
14.	Воспитателям групп продленного дня:	от ставки:
	✓ за работу в группах для детей из классов компенсирующего обучения	15% от количества часов
	✓ за работу в группах для детей с задержкой психического развития (ЗПР)	20% от количества часов
15.	За организацию работы и ведение документации по соблюдению техники безопасности и охране труда	3 000 руб.
16.	За особые условия работы педагогу-психологу, психологу	10% от ставки
17.	Учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими речевые отклонения	20% от ставки
18.	За работу в выходные и праздничные дня	в соответствии с Трудовым кодексом РФ
Административно-управленческий персонал:		
19.	Директору школы:	в соответствии с трудовым договором
20.	Библиотекарю за работу с фондом учебников	10% от ставки
21.	Секретарю	6 000,00 руб.
	✓ за напряженность, увеличенный объем работы (ведение школьного архива, ведение документации для пенсионного фонда, ведение документации на учащихся (алфавитные книги, личные дела) и на сотрудников (личные дела)	
35.	За работу в выходные и праздничные дня	в соответствии с Трудовым кодексом РФ
Обслуживающий персонал:		
22.	За работу в ночное время	35% за фактически отработанное время
23.	За работу в выходные и праздничные дня	в соответствии с Трудовым кодексом РФ

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда школы

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, в том числе предусмотренных ранее действовавшей системы системой оплаты труда, составляющей не более 50% от стимулирующей части оплаты труда, а также поощрение работников в зависимости от результатов труда.

7.2. Согласование стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой, по представлению директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных правовых актах школы и (или) коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы, являются:

- качество обучения,
- здоровье учащихся,
- воспитание учащихся.

7.5. Стимулирующие выплаты производятся на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 г. Светлого (*приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №3*).

8. Оплата труда директора школы

8.1. Размер, порядок, условия оплаты труда директора школы устанавливаются Учредителем в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера из ФОТ МБОУ СОШ №3, предусмотренного пунктом 3.1. настоящего Положения.

8.3. Размер должностного оклада директора школы устанавливается Учредителем.

8.4. В случае изменения размера должностного оклада директора МБОУ СОШ №3 с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

8.5. Должностной оклад заместителям директора, главного бухгалтера устанавливается на 15% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.6. Дополнения и изменения к действующему «Положению» оформляются дополнительными соглашениями.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

*к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ СОШ № 3*

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к стимулированию труда работников школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственными стандартами общего образования.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ, достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью школы, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы, наличие почетных званий и др.

1.2. Введение новой системы стимулирования труда работников школы производится *в целях:*

- ✓ выявления факторов, оказывающих влияние на рост качества образования;
- ✓ развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- ✓ повышения роли органов государственно-общественного управления;
- ✓ привлечение широкой общественности к участию в процессе по переходу на новую систему стимулирования труда работников;
- ✓ усиления материальной заинтересованности работников школьников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- ✓ закрепления в школе высококвалифицированных кадров.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается в школе локальными нормативными актами (настоящим Положением, Регламентом (приложение №1) , коллективным договором) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

II. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда школы

- **Стимулирующие надбавки** устанавливаются за ведение инновационной и исследовательской работы, обучение по новым учебным программам, разработку новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития школы, применение информационных технологий, результативную подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, вариативность обучения, сложность, напряженность, высокое качество работы, сохранность контингента учащихся, высокие показатели успеваемости, поддержку молодых специалистов, совершенствование материально-технической базы, создание комфортных условия для осуществления работы в школе, работу по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья школьников, систему работы по профилактике вредных привычек, расширение объема работ и зоны обслуживания, выполнение работ не входящих в функциональные обязанности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.

2.2. Распределение ФОТ_{ст} планируется для осуществления следующих выплат работникам школы:

- обязательные фиксированные стимулирующие доплаты - не более 70% от стимулирующей части оплаты труда;
- поощрительные стимулирующие выплаты по результатам труда (не менее 30 % стимулирующей части оплаты труда).

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы являются:

- качество и доступность общего образования,
- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса,
- социальный критерий,
- эффективность управленческой деятельности,
- развитие педагогического творчества,
- сохранение здоровья учащихся,
- исполнительская дисциплина,
- позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя и др.

2.3. Обязательные и поощрительные выплаты работникам школы не зависят от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки, не ограничиваются максимальными размерами, но не может быть больше фонда оплаты труда школы.

III. Порядок распределения обязательных фиксированных ежемесячных стимулирующих надбавок

№№ n/n	Перечень обязательных стимулирующих надбавок	Размер выплат
<i>Педагогический персонал:</i>		
1.	<i>За осуществление обязанностей наставника молодых специалистов и малоопытных учителей</i>	1 000 рублей
2.	<i>наличие наград и почетных званий:</i>	
	✓ «Заслуженный учитель РФ»	3 000 руб.
	✓ государственная награда	2 000 руб.
	✓ «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования»	1 000 руб.
3.	<i>Педагогам, отнесенным к категории «молодые специалисты» (стаж работы не более 3-х лет после окончания СУЗа/ВУЗа)</i>	0,5 должностного оклада
4.	<i>за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности; и увеличение объема работы (по приказу директора)</i>	до одного должностного оклада

5.	За выполнение функции школьного администратора Дневник.ру	4 000 рублей
6.	За выполнение функции администратора школьного сайта (еженедельное обновление сайта школы в Интернете)	1 000 рублей
7.	За работу с интерактивным оборудованием, за ведение электронного дневника и электронного журнала (по результатам мониторинга),	исходя из выделенных средств
8.	За выполнение функции школьного администратора Дневник.ру	4 000 рублей
9.	За выполнение функции администратора школьного сайта (еженедельное обновление сайта школы в Интернете)	1 000 рублей
10.	Руководство методической работой в школе и руководство методическим советом.	5 000 руб.
11.	Выполнение функции председателя методического совета, руководство методической работой в школе	5 000,00 руб.
12.	Председателю методического совета за мониторинг выполнения рабочих программ учителями и мониторинг использования интерактивного и компьютерного оборудования учителями	3 000,00 руб.
Учебно-вспомогательный персонал:		
13.	За наличие наград и почетных званий:	
	✓ Государственная награда	2 000 руб.
	✓ «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования»	1 000 руб.
Административно-управленческий персонал, руководитель методического совета:		
14.	Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру за наличие наград и почетных званий:	
	✓ «Заслуженный учитель РФ»	3 000 руб.
	✓ Государственная награда	2 000 руб.
	✓ «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования»	1 000 руб.
15.	Заместителям директора по воспитательной и учебно-воспитательной работе, руководителю методического совета:	
	✓ организация работы классов компенсирующего обучения, классов интегрированного обучения	15% от ставки
	✓ за проведение исследовательской и мониторинговой работы и обработку ее результатов	3 000 руб.
	✓ за систематический контроль за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и других направлений внутришкольного контроля	3 000 руб.
	✓ организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением	3 000 руб.
16.	Заместителю директора по административно-хозяйственной части:	
	✓ за организацию и учет питания школьников	1 000 руб.
	✓ за сложность, напряженность, увеличенный объем выполняемой работы, подготовку и размещение информации на сайте госзакупок	3 000 руб.
17.	Главному бухгалтеру:	
	✓ за сложность, напряженность, увеличенный объем выполняемой работы,	1 000 руб.
	✓ за разработку новых положений, подготовку экономических	3 000 руб.

	расчетов, размещение информации о школе на официальном сайте ГМУ	
	<i>Обслуживающий персонал:</i>	
18.	<i>За работу в группе по эстетическому оформлению и озеленению школы (по приказу директора)</i>	1 000 руб.

3.1. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:

<i>Меры социальной поддержки</i>	<i>Размер</i>	<i>Основание предоставления дополнительного отпуска</i>	<i>Нормативный правовой акт, в котором закреплена норма</i>
Отпуск по семейным обстоятельствам	3 дня	бракосочетание работника	ТК РФ
	3 дня	рождение ребенка	ТК РФ
	3 дня	смерть близких родственников	ТК РФ
Учебный отпуск	до 50 дней в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ	Справка – вызов из высшего учебного заведения	ТК РФ
единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста	Премия 3000 рублей единовременно	Заявление и подтверждающие документы	Положение об оплате труда в МБОУ СОШ №3
материальная помощь работнику МБОУ СОШ №3, попавшему в экстремальную жизненную ситуацию	до одного размера базовой составляющей заработной платы работника учебный процесс	Заявление и подтверждающие документы	Положение об оплате труда в МБОУ СОШ №3
разовая премия по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, юбилейная дата трудовой деятельности, получение правительственной награды и.п.)	до одного размера базовой составляющей заработной платы работника	Заявление и подтверждающие документы	Положение об оплате труда в МБОУ СОШ №3

IV. Порядок распределения поощрительных выплат

4.1. Размеры и условия поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы (основных педагогических работников и совместителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно - управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала) устанавливаются на основании разработанных данным положением критериев поощрения (Таблица показателей качества).

4.2. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

4.3. Методика определения персонального размера поощрительной выплаты работнику за качество работы осуществляется на балльной основе.

Поощрительные выплаты из стимулирующей части ФОТ производятся по результатам каждого месяца и рассчитываются по следующей формуле:

$$\text{ПВС} = \frac{(\text{ФОТ}_{\text{ст}} - \Phi_{\text{д}})}{\text{ОКБВС}} \times \text{ПКБС},$$

где:

- ПВС – поощрительные выплаты сотруднику,
- $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда,
- $\Phi_{\text{д}}$ – фиксированная доплата
- ОКБВС – общее количество баллов всех сотрудников, подавших заявление на стимулирование их оплаты труда,
- ПКБС – персональное количество баллов сотрудника.

4.4. Распределение поощрительных выплат согласовывается с органом, обеспечивающим общественно-государственного характер управления (далее – орган общественно-государственного характера), по представлению директора школы и фиксируется в коллективном договоре между директором школы и работником.

4.5. Процедура проведения распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы определяется Регламентом. (Приложение 1)

V. Условия распределения поощрительных выплат

5.1. Показатели поощрительных выплат:

• Педагогические работники:

Критерии	Показатели		Баллы	периодичность
Учебные достижения обучающихся	Наличие победителей областных предметных <i>олимпиад</i>	победители	2	январь, февраль
		призеры	1	
	Наличие победителей городских предметных <i>олимпиад</i>	победители	2	ноябрь, декабрь
		призеры	1	
	Наличие победителей школьных предметных <i>олимпиад</i>	победители	2	октябрь, ноябрь
		призеры	1	
	Результативность участия в школьных, городских, областных <i>соревнованиях и конкурсах</i> , включая дистанционные	дистанционные	1-победители 0,5-призеры	Сентябрь-май
		школьные	1-победители 0,5- призеры	
		городские	2-победители 1-призеры	
		областные	3-победители 2-призеры	
		всероссийские	4-победители 3-призеры	
Качество обучения	Стабильность % качества обученности (для учителей ИЗО, музыки, черчения, МХК, технология - организация отчетных мероприятий)		1	ноябрь, январь, март, июнь
	Положительная динамика % качества обученности		2	ноябрь, январь, март, июнь

Организация внутренней и внешней экспертизы качества обучения	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся		1	ноябрь, январь, март, июнь
	% учащихся, получивших на внутришкольном мониторинге качества образования «4» и 5»	50-60%	1	Сентябрь-май
		60-70%	2	
		70-80%	3	
		90-100%	4	
	% учащихся, повысивших отметку по итогам отчетного периода (четверти, полугодия, года)	2-27%	1	ноябрь, январь, март, июнь
		28-47%	2	
		48-79%	3	
		80-100%	4	
	<i>Итоговая аттестация</i>			
	Количество учащихся, принявших участие в оценке качества знаний и итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов (по каждому отдельно)			
	% учащихся, подтвердивших или повысивших школьную отметку результатами итоговой аттестации (ГИА-9)	85 - 90%	1	июнь
		91 - 100%	2	июнь
	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 70 и более баллов в классах, в которых преподает учитель		1 - за каждого выпускника	июнь
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) или их доля ниже, чем по муниципалитету		2	июнь
	Отсутствие неуспевающих выпускников на ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету		2	июнь
	<i>Количество учащихся, сдававших экзамен по предмету (по выбору)</i>			
	число учащихся, сдававших экзамен по предмету	более 10 чел.	2	июнь
		5-10 чел.	1	июнь
	% учащихся, подтвердивших или улучшивших школьную отметку результатами экзамена	90 – 100 %	1	июнь
	Средний балл по предмету выше	городского уровня (отдельно за ЕГЭ)	3	июнь

		и ГИА-9)		
		областного уровня (отдельно за ЕГЭ и ГИА-9)	2	июнь
Повышение уровня педагогичес- кого мастерства	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	участие	1	Сентябрь-май
		победа	2	
	участие в экспериментальной образовательной, инновационной и методической деятельности. Самообразование.	школа	1	Сентябрь-май
		округ	2	
		область	3	
	Работа с программными продуктами (составление и апробация новых программ)		2	Сентябрь-май
	Проведение мастер- классов, круглых столов и т.п.	на уровне области	3	Сентябрь-май
		на уровне города	2	
		на уровне школы	1	
	Работа по насыщению и использованию учебного кабинета		1	Сентябрь-май
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.)		1	Сентябрь-май
	Организатор ЕГЭ, руководитель/помощник руководителя ППЭ		5 6	май, июнь
	Организация и проведение: • предметной недели • внеклассных мероприятий по предмету • экскурсий (по предмету)	за каждое мероприятие отдельно	1	Сентябрь-май
	Работа по предупреждению пропусков учащихся		1	Сентябрь-май
	Активное участие в работе педагогических советов, методических объединений, семинаров		1	Сентябрь-май
	Освещение своей педагогической деятельности. Наличие публикаций		1	Сентябрь-май
	Распространение опыта работы			
	Открытый урок, получивший высокую оценку (+ отчет в электронной форме)	на уровне области	3	Сентябрь-май
		на уровне города	2	
		на уровне школы	1	

	Выступления, получившие высокую оценку (+ отчет в электронной форме)	на уровне области	3	Сентябрь-май
		на уровне города	2	
		на уровне школы	1	
	Публикации		1	ежемесячно
Удовлетворенность участников образовательного процесса	Наличие практики конструктивного разрешения конфликтных ситуаций. Отсутствие последствий конфликтов наносящий вред физическому, психологическому и нравственному здоровью (отсутствие жалоб)		1	Сентябрь-май
	Отсутствие случаев травматизма		1	Сентябрь-май
	Отсутствие нарушений во время дежурства по школе и столовой		замечаний нет - 1	Сентябрь-май
	Эффективная работа с родителями обучающихся, участие в родительских собраниях		1	Сентябрь-май
Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных взысканий		1	Сентябрь-май
	** При наличии дисциплинарного взыскания по школе баллы не начисляются по всем пунктам			
Работа классного руководителя	Результативность участия в различных конкурсах	школа	1	Сентябрь-май
		город	2	
		область	3	
	экскурсионные и внешкольные мероприятия с классом в рамках реализации плана воспитательной работы + предоставление фотоотчета для размещения на сайте	1 экскурсия	1	Сентябрь-май
		2 и более	3	
	Работа с родителями учащихся, с семьями по пропаганде педагогических знаний		1	Сентябрь-май
	Организация и проведение общешкольных праздников (День учителя, Новый год, 8 марта, КВН, праздник Последнего звонка, Дня знаний, выпускной вечер и т.д.)		5	Сентябрь-май
	Организация горячего питания		0,5 балла за каждого питающегося организованно (без учета бесплатников)	Сентябрь-май
	Наличие социально значимых проектов,		2	Сентябрь-май

	выполненных под руководством учителя			
	Снижение количества пропусков уроков обучающимися без уважительной причины		1	Сентябрь-май
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) на базе школы или в учреждениях ДО в течение учебного года		1	Сентябрь-май
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы, на базе школы или в учреждениях ДО в течение учебного года		1	Сентябрь-май
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на профилактическом учёте разного уровня		1	Сентябрь-май
Изучение и владение и иностранными языками, а также деятельность, связанная с активизацией изучения и владения иностранными языками обучающимися в школе	Повышение квалификации на курсах по овладению иностранным языком с прохождением сертификации		2	Сентябрь-май
	Личное участие в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке		10	Сентябрь-май
	Участие обучающихся в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке			
	Наличие международных сертификатов по установлению различного уровня владения иностранным языком (для уровня владения английским языком, начиная с уровня A1 «Beginner», установленного в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы под названием «Общеввропейские		10	Сентябрь-май

	компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка» (для других иностранных языков – аналогичных систем оценивания уровня знаний)			
	Наличие обучающихся, имеющих международные сертификаты по овладению иностранным языком (для уровня владения английским языком, начиная с уровня A1 «Beginner», установленного в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы под названием «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка» (для других иностранных языков – аналогичных систем оценивания уровня знаний)		2	Сентябрь-июнь
	Увеличение обучающихся, которые сдают иностранный язык в качестве предмета по выбору на государственной итоговой аттестации		1 балл за каждого обучающегося	Сентябрь-май
Иные показатели	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий	по факту	5	ежемесячно
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей	по факту	5	ежемесячно

■ **заместитель директора по воспитательной работе:**

Заместитель директора по воспитательной работе:				
I.	Критерии и показатели		Баллы	периодичность
1.1.	Качество и общедоступность общего образования в ОУ, результативность образовательной деятельности			
1.1.1.	Участие школьников в мероприятиях интеллектуальной направленности (олимпиады, конкурсы, конференции и др.)	Наличие победителей и призёров (очно): – муниципального уровня: 3 – 10 свыше 10 свыше 20 – областного уровня (2 и более) – всероссийского / международного уровня:	2 3 4 5 1	сентябрь-май

		заочные олимпиады		
1.1.2.	Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	1. Активность участия – не менее в 70% муниципальных мероприятий	2	сентябрь-май
		2. Участие в муниципальных, областных и всероссийских мероприятиях – не менее чем в 2-х	3	сентябрь-май
1.1.3.	Обеспечение получения учащимися, начального, основного общего, полного образования	1. Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	2	Июнь
		2. Отсутствие обучающихся в возрасте до 15 лет, отчисленных из ОУ и не получивших основного общего образования	1	сентябрь-май
1.1.4.	Доля выпускников 11-х классов, продолживших обучение в ВУЗах и учреждениях СПО	Не менее 80%	1	сентябрь
1.1.5.	Развитие образовательных услуг, реализация вариативных образовательных программ	3. Наличие реализуемых авторских дополнительных образовательных программ – 5 и более	1	сентябрь-май
1.2.	Создание условий для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса			
1.2.1.	Работа ОУ в инновационном режиме	1. Разработка и реализация программы развития ОУ, целевых программ принятых и утверждённых в установленном порядке	4	сентябрь-май
		2. Эффективность реализации целевых программ	1	сентябрь-май
		3. Координирование деятельности ОУ в режиме экспериментальной площадки: – на муниципальном уровне – на областном уровне	1 2	сентябрь-май
1.2.4.	Работа ОУ в статусе опорной школы	Проведение не менее 3-х методических мероприятий в год на муниципальном и (или) областном уровнях	3	сентябрь-май
1.2.5.	Занятость учащихся во внеурочное время	При занятости -от 60 до 80 % - от 40 до 60 %	3 2	сентябрь-май
1.3.	Социальный критерий			
1.3.1.	Сохранность контингента обучающихся	90% и выше	1	сентябрь-май
1.3.2.	Охват учащихся системой дополнительного образования на базе ОУ	Положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом	1	сентябрь-июнь
1.3.3.	Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в КДН, ПДН	Положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом	1	сентябрь-май

1.3.4.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха и оздоровления учащихся	2. Обеспечение занятости учащихся в различных формах в период школьных каникул	1	сентябрь-июнь
1.4.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся в учреждении			
1.4.1.	Создание условий для поддержания и улучшения здоровья обучающихся	Положительная динамика и стабильность количества учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе своего ОУ, по сравнению с предыдущим периодом	1	сентябрь-май
1.5.	Эффективность управленческой деятельности			
1.5.1.	Работа органов государственно-общественного управления	1. Организация работы общешкольного родительского комитета школы и др.	1	сентябрь-май
		2. Организация работы органов ученического самоуправления	1	сентябрь-май
1.5.2.	Эффективное управление персоналом, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	1. Эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ в конфликтную комиссию, администрацию ОУ и др. вышестоящие организации)	1	сентябрь-май
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и учащихся на деятельность ОУ	1	сентябрь-май
1.5.3.	Развитие организационной культуры	Создание и организация работы детской общественной организации	1	сентябрь-май
1.5.4.	Исполнительская дисциплина	1. Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы ОУ	2	сентябрь-май
		2. Своевременное представление материалов директору ОУ и УО (статистических сведений, отчётов, аналитической информации и др.)	3	сентябрь-июнь
1.5.5.	Обеспечение открытости деятельности ОУ	1. Обновление информации на сайте ОУ не реже 1 раза в месяц	1	сентябрь-май
		2. Участие в подготовке публичного доклада директора ОУ с размещением на школьном сайте, в школьной газете и др.	1	сентябрь-май
		4. Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях (выступления, организация выставок): - на муниципальном уровне - на школьном уровне - на областном уровне	2 1 3	сентябрь-май
1.5.6.	Организация ВШК	Обеспечение мониторинга качества образования в рамках ВШК	2	сентябрь-май

1.5.7.	Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	Создание новых информационных (методических) баз/банков за предыдущий период Издание научно-прикладных разработок за предыдущий период Издание аналитических и статистических сборников и пр. за предыдущий период	3 2 1	сентябрь-май
1.6.0.	Профессиональный рост заместителя руководителя	Личное представление опыта работы образовательного учреждения на муниципальных, областных, всероссийских конференциях, совещаниях, собраниях за предыдущий период	2	сентябрь-май
		Проявление инициативы и повышение квалификации через участие в семинарах, стажировках	1	сентябрь-май
1.6.1.	Работы по отдельным направлениям	Высокое качество и объем выполненной работы по поручениям управления образования за предыдущий период	2	сентябрь-май
изучение и владение и иностранными языками, а также деятельность, связанная с активизацией изучения и владения иностранными языками обучающимися в школе	Обучение на курсах по изучению иностранных языков		2	сентябрь-июнь
	Повышение квалификации на курсах по овладению иностранным языком с прохождением сертификации		2	сентябрь-июнь
	Личное участие в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке		10	сентябрь-июнь
	Участие обучающихся в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке		10	сентябрь-июнь
Иные показатели	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий.	по факту	5	сентябрь-июнь
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	по факту	5	сентябрь-июнь

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

	Критерии	баллы	периодичность
1.1.	Качество и общедоступность общего образования в ОУ,		

	результативность образовательной деятельности			
1.1.1.	Общие показатели подготовки выпускников 11-х классов на уровне области по результатам государственной (итоговой) аттестации (в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой оценки качества образования)	При показателе выше среднего по области: - успеваемости - качества знаний	1 2	июнь
1.1.2.	Средний балл по результатам ЕГЭ по: - русскому языку - математике	При показателе выше среднего по области	1 1	июнь
1.1.3.	Качество знаний выпускников 9-х классов по результатам государственной (итоговой) аттестации	При показателе выше среднего по области	2	июнь
1.1.4.	Достижение учащимися 2-8-х, 10-х классов более высоких показателей качества знаний	При показателе, соответствующему среднему по городу, или выше, а так же при стабильности результатов	1	июнь
1.1.5	Качество знаний выпускников основного начального образования по результатам (итоговой) аттестации	При показателе выше среднего по школе	1	июнь
1.1.6.	Участие школьников в мероприятиях интеллектуальной направленности (олимпиады, конкурсы, конференции и др.)	Наличие победителей и призёров (очно): - муниципального уровня: 3 – 10 свыше 10 свыше 20 - областного уровня (2 и более) - всероссийского / международного уровня - заочные олимпиады	2 3 4 5 5 1	сентябрь-май
1.1.7.	Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	1. Активность участия – не менее в 70% городских мероприятий	2	сентябрь-май
		2. Участие в областных и всероссийских мероприятиях – не менее чем в 2-х	3	сентябрь-май
1.1.8.	Обеспечение получения учащимися, начального, основного общего, полного образования	1. Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	2	июнь
		2. Отсутствие обучающихся в возрасте до 15 лет, отчисленных из ОУ и не получивших основного общего образования	1	сентябрь-май
1.1.9.	Доля выпускников 11-х классов, продолживших обучение в ВУЗах и учреждениях СПО	Не менее 80%	1	сентябрь
1.1.10	Развитие образовательных	1. Создание педагогами школы		сентябрь-май

	услуг, реализация вариативных образовательных программ	авторских образовательных программ, спецкурсов, методик и пр., получивших положительную рецензию (КОИРО и др.) и реализуемых в учебно-воспитательном процессе (не менее 5)	2	
		2. Наличие классов, групп, в которых реализуются вариативные образовательные программы, программы профильного обучения	2	сентябрь-май
		3. Наличие реализуемых авторских дополнительных образовательных программ – 5 и более	1	сентябрь-май
1.2.	Создание условий для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса			
1.2.1.	Работа ОУ в статусе ресурсного центра, опорной школы	Проведение не менее 3-х методических мероприятий в год на муниципальном уровне	3	сентябрь-май
1.2.2.	Занятость учащихся во внеурочное время	При занятости от 60 до 80 % - от 40 до 60 %	3 2	сентябрь-май
1.5.	Эффективность управленческой деятельности			
1.5.1.	Эффективное управление персоналом, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	1. Эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие обоснованных жалоб работников ОУ в конфликтную комиссию, администрацию ОУ и др. вышестоящие организации)	1	сентябрь-май
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и учащихся на деятельность ОУ	1	сентябрь-май
1.5.2.	Исполнительская дисциплина	1. Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы ОУ	2	сентябрь-май
		2. Своевременное представление материалов директору ОУ и УО (статистических сведений, отчётов, аналитической информации и др.)	3	сентябрь-май
1.5.3.	Обеспечение открытости деятельности ОУ	1. Обновление информации на сайте ОУ не реже 1 раза в месяц	1	сентябрь-май
		2. Участие в подготовке публичного доклада директора ОУ с размещением на школьном сайте, в школьной газете и др.	1	июнь
		4. Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях (выступления, организация выставок): - на областном уровне - на муниципальном уровне - на школьном уровне	3 2 1	сентябрь-май

1.5.6.	Организация ВШК	Обеспечение мониторинга качества образования в рамках ВШК	2	сентябрь-май
1.5.7.	Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	Создание новых информационных (методических) баз/банков за предыдущий период Издание научно-прикладных разработок за предыдущий период Издание аналитических и статистических сборников и пр. за предыдущий период	3 2 1	сентябрь-май
1.6.0.	Профессиональный рост заместителя руководителя	Личное представление опыта работы образовательного учреждения на муниципальных, областных конференциях, совещаниях, собраниях за предыдущий период Проявление инициативы и повышение квалификации через участие в семинарах, стажировках	2 1	сентябрь-май сентябрь-май
1.6.1.	Работы по отдельным направлениям	Высокое качество и объем выполненной работы по поручениям управления образования за предыдущий период	2	сентябрь-май
изучение и владение и иностранными языками, а также деятельность, связанная с активизацией изучения и владения иностранными языками обучающимися в школе	Обучение на курсах по изучению иностранных языков		2	сентябрь-июнь
	Повышение квалификации на курсах по овладению иностранным языком с прохождением сертификации		2	сентябрь-июнь
	Личное участие в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке		10	сентябрь-июнь
	Участие обучающихся в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке		10	сентябрь-июнь
	Наличие международных сертификатов по установлению различного уровня владения иностранным языком (для уровня владения английским языком, начиная с уровня A1 «Beginner», установленного в системе оценивания уровня знаний, основанной		2	сентябрь-июнь

	на документе Совета Европы под названием «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка» (для других иностранных языков – аналогичных систем оценивания уровня знаний)			
	Наличие обучающихся, имеющих международные сертификаты по овладению иностранным языком (для уровня владения английским языком, начиная с уровня A1 «Beginner», установленного в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы под названием «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка» (для других иностранных языков – аналогичных систем оценивания уровня знаний)		1 балл за каждого обучающегося	сентябрь-июнь
	Увеличение обучающихся, которые сдают иностранный язык в качестве предмета по выбору на государственной итоговой аттестации		1 балл за каждого обучающегося	сентябрь-июнь
Иные показатели	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий.	по факту	5	сентябрь-июнь
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	по факту	5	сентябрь-июнь

• педагог-психолог, психолог:

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Количество баллов	периодичность
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами	0,5	ежемесячно
		- до 50% - - свыше 50 % -	1	
		Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами	0,5	
		- до 50% - - свыше 50 % -	1	
		Доля родителей, охваченных		

		диагностическими процедурами - до 50% - - свыше 50 % -	0,5 1	
	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами школы	Педагог-психолог работает изолировано, по запросу - Периодически взаимодействует с работниками учреждения - Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения -	0,5 1 1,5	ежемесячно
	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	Ниже уровня прошлого года – На уровне прошлого года – Выше уровня прошлого года –	0 1 1,5	ежемесячно
	Результативность исследовательской деятельности социального педагога	Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях школьного уровня – Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях муниципального уровня – Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях регионального уровня –	0,5 1 1,5	ежемесячно
	Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении - Ниже уровня прошлого года – - На уровне прошлого года – - Выше уровня прошлого года – Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля - ниже уровня прошлого года – - на уровне прошлого года – - выше уровня прошлого года –	0 0,5 1 0 0,5 1	ежемесячно
Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами	Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями - до 50% - - свыше 50 % - Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями - до 50% - - свыше 50 % -	0,5 1 0,5 1	ежемесячно
Психопрофилактическое и здоровьесберегающее сопровождение образовательного процесса	Сохранение и укрепление здоровья	Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья - не ведется – - ведется -	0 1	ежемесячно
		Охват профилактическими мероприятиями - до 50% – 0 - от 50 % до 80% - - свыше 80% -	0,5 1 1,5	ежемесячно
Результативность деятельности	Взаимодействие с родителями учащихся	Отсутствие анализа – Ведется частичный анализ – Полный анализ –	0 0,5 1	ежемесячно

педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД, ПДН и др.	Отрицательная динамика - Отсутствие нарушений -	0 0,5	ежемесячно
Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	На местном уровне – На региональном уровне-	0,5 1	ежемесячно
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	Опубликованная разработка отдельного занятия – Опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия	0,5 1	ежемесячно
	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	На местном уровне – На региональном уровне -	0,5 1	ежемесячно
	Участие педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	Не ведется – Деятельность ведется -	0 1	ежемесячно
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения –	0 1	ежемесячно
	Признание высокого профессионализма педагога-психолога администрацией учреждения	Нет- Да -	0 1	ежемесячно
	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	Использование технологий не представлено – Использование технологий не аргументируется – Использование технологий обосновано поверхностно – Использование технологий обосновано –	0 0,5 1 1,5	ежемесячно
	Профессиональное самоопределение учащихся	Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профессиональному самоопределению (9-11 классы) • до 80% - • свыше 80% -	0,5 1,5	ежемесячно

Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается – *при нарушении трудовой дисциплины стимулирующие выплаты не производятся	1	ежемесячно
	Исполнение должностных обязанностей	Взысканий и замечаний не имеется – * при наличии взысканий и замечаний стимулирующие выплаты не производятся	1	ежемесячно

• **прочие работники:**

наименование должности	основания (показатели) для премирования	количество баллов	периодичность
заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;	1	ежемесячно
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	1	ежемесячно
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1	ежемесячно
работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности;	1	ежемесячно
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;	1	ежемесячно
	качественное ведение документации	1	ежемесячно
работники библиотеки	высокая читательская активность обучающихся;	1	ежемесячно
	пропаганда чтения как формы культурно досуга;	1	ежемесячно
	участие в общешкольных и муниципальных, региональных мероприятиях;	1	ежемесячно
	проведение библиотечных уроков	1	ежемесячно
	выполнение в полном объеме плана работы библиотеки	1	ежемесячно
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, рабочий)	проведение генеральных уборок;	1	ежемесячно
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;	1	ежемесячно
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1	ежемесячно
	выполнение сверхнормативных обязанностей	1	ежемесячно

5.2. Единовременное премирование.

В пределах экономии по фонду оплаты труда может производиться единовременное премирование работников в соответствии с утвержденными локальными актами школы, Порядком формирования и расходования фонда экономии заработной платы по МБОУ СОШ №3, нормативными документами органов местного самоуправления Светловского городского округа.

VI. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей, поощрительной выплаты или ее лишение

- Нарушение правил внутреннего распорядка,
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима,
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности,
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- Детский травматизм по вине работника;
- Высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и т.д.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы;
- Пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях;
- Наличие замечаний по ведению документации;
- Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации)

В случае обоснованной жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, грубое отношение к учащимся и их родителям) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики вопрос о материальном поощрении сотрудника не рассматривается;

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному поощрению в индивидуальном порядке в каждом случае.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

*к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников МБОУ СОШ № 3*

Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3 г. Светлого

I. Общие положения

1. Настоящий регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Регламент) определяет процедуру проведения распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2. Правовым основанием Регламента является Положение о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ СОШ №3 (далее Положение), согласованное с органом общественно-государственного управления школы .

3. В Положении отмечено, что стимулирующие выплаты работникам школы направлены на повышение качества образовательных услуг для населения и эффективности расходования бюджетных средств, направляемых на образование.

4. Поощрительные выплаты по результатам труда стимулирующей части ФОТ распределяются между основными категориями работников школы: основные педагогические работники, совместители и иные категории педагогических работников, административно-управленческий персонал, обслуживающий персонал.

II. Организация порядка распределения стимулирующей части ФОТ

1. Основанием для рассмотрения вопроса по поощрительным выплатам, предусмотренным действовавшей системой оплаты труда является представление директора.

2. Организацию работ по подготовке документов для проведения распределения стимулирующей части ФОТ (поощрительных выплат) в школе возложить на конкурсную комиссию по материальному поощрению (далее – комиссия), состав которой утвердить на заседании педагогического совета.

Комиссия вправе осуществлять свои полномочия, если на ее заседаниях присутствует не менее 2/3 от списочного состава. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия анализирует предоставленные работниками школы документы, оценивает достоверность данных, запрашивает в случае необходимости дополнительные сведения и совместно с директором школы оформляет протокол, где отражает подсчет количества баллов и величину поощрительной выплаты.

На основании протокола комиссии директор школы согласовывает величину поощрительной выплаты сотрудника с органом общественно-государственного управления, обеспечивающим демократический характер управления школой. После согласования директор издает приказ о премировании сотрудников.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления школы вопроса о поощрительных выплатах работникам осуществляется на основании Устава.

В случае возникших разногласий по персональному премированию решение принимается на совместном заседании конкурсной комиссии по материальному поощрению, директора и членов органа общественно-государственного управления открытым голосованием.

3. Основанием для рассмотрения вопроса о поощрительных выплатах по результатам труда является заявление сотрудника школы, поданное на имя директора школы и наличие портфолио, где зафиксированы все достижения работника за рассматриваемый период, представленные в виде презентаций, творческих отчетов, учебно-методических разработок, результатов проектно-исследовательской, творческой деятельности учащихся, отчетов об организации образовательных событий и др.

Результативность работы сотрудника определяется, исходя из комплексного механизма оценки по результатам мониторинга профессиональной деятельности, оценки профессионального сообщества, родительской общественности и самооценке.

III. Сроки проведения процедуры распределения стимулирующей части ФОТ

1. Распределение выплат, предусмотренных действовавшей системой оплаты труда, из стимулирующей части ФОТ осуществляется ежемесячно.

2. Распределение поощрительных выплат осуществляется по окончании каждого месяца.

3. Портфолио сотрудник школы представляет в конкурсную комиссию по материальному поощрению не позднее 20 числа текущего месяца.

4. Информация о распределении поощрительных выплат широко освещается в школьной печати, размещается на стендах и сайте школы, доводятся до сведения родителей.

**Порядок
формирования и расходования фонда экономии заработной платы
по МБОУ СОШ №3**

В соответствии со ст. 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Положения о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений в Калининградской области, разработан Порядок формирования и расходования фонда экономии заработной платы по МБОУ СОШ №3, который определяет цели – усиление материальной заинтересованности работников школы, развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

Общий ФОТ экономии формируется из следующих средств: экономии ФОТ школы. ФОТ экономии распределяется согласно Положению на разовые стимулирующие выплаты, разовые премиальные выплаты, а также материальную помощь работникам, за непредвиденные виды, объемы работ, а также особо важную и сложную работу.

Экономия средств фонда выплачивается разовыми доплатами ежемесячно, за квартал, год.

Настоящий Порядок действует в целях стимулирования высокопрофессионального труда работников МБОУ СОШ №3, повышения качества работы, активизации социальной позиции родителей, учащихся, педагогической общественности.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения работников: премии, разовые доплаты за эффективную работу, успешное и качественное выполнение заданий.

Право на поощрительные выплаты имеют все работники общеобразовательного учреждения: административно-хозяйственный, преподавательский состав, бухгалтерия, технический персонал (как основные работники, так и совместители).

Кроме того, предусматривается разовые выплаты в виде материальной помощи.

Общие положения

1. Поощрительные (разовые) выплаты по результатам труда согласовываются органом общественно-государственного управления МБОУ СОШ №3 по представлению директора МБОУ СОШ №3 на основании анализа деятельности, который осуществляется ежемесячно.

2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются настоящим Положением.

3. Размер поощрения определяется с учетом доплат и надбавок, выплачиваемых в установленном порядке, согласно Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №3.

4. Поощрительные выплаты могут осуществляться разово, (ежемесячно), поквартально, по окончании года - при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

5. Поощрения и оказание материальной помощи осуществляются приказом директора школы согласно Положению, согласованному на заседании органа общественно-государственного управления МБОУ СОШ №3.

6. Директору школы поощрения и материальная помощь устанавливаются Учредителем.

Показатели и условия поощрения

1. Для руководящих работников (директора, заместителей директора, руководителей служб школы):

- за совершенствование и четкую организацию учебно-воспитательного процесса, инициативу, внедрение и разработку новых технологий образования, методов обучения и воспитания;
- за результативность работы школы, курирование региональных, городских, школьных опорных площадок, аналитическую деятельность по оценке качеств представляемых образовательных услуг;
- за соблюдение финансовой дисциплины, четкость и оперативность в работе, за своевременную сдачу форм отчетности;
- за достижение учащимися более высокого уровня образования в сравнении с прошлым периодом;
- за обобщение и внедрение передового опыта, разработку вопросов управленческой деятельности, нестандартных методов проведения уроков и внеклассных мероприятий;
- за организацию и подготовку проведения летнего отдыха учащихся;
- за качественную подготовку школы к новому учебному году;
- за организацию предпрофильного и профильного обучения;
- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школы;
- за сохранение контингента учащихся;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- за высокую читательскую активность обучающихся, пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- за оформление выставок, тиражирование опыта работы школы;
- за подготовку победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства муниципального, областного всероссийского уровня;
- за участие и победу (конкурсе, номинации) в конкурсах педагогического мастерства;
- за организацию внеурочной занятости учащихся, летней оздоровительной кампании;
- за качественное ведение бухгалтерского учета и налоговой документации, освоение новых программ.

2. Для педагогических работников:

- за качественную подготовку учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах; достижения учащимися уровня обязательной подготовки по предметам и итогам года;
- за высокую организацию проведения внеклассной работы с учащимися и родителями;
- за использование и внедрение опыта работы передовых учителей, инновационную деятельность, разработку авторских программ, спецкурсов, внедрение новых методов обучения и воспитания;
- за сохранность контингента учащихся по итогам учебного года;
- за социальную адаптацию и организацию индивидуальной работы с детьми, требующими психолого-педагогической поддержки;
- за качественную подготовку кабинетов к новому учебному году;
- за качественную подготовку детей к праздникам школы, активизацию ученической позиции школьника, привитие духовно-нравственной и эстетической культуры;
- за результативность и качественные показатели в работе и высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- за снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за участие и победу (в конкурсе, номинации) в конкурсах педагогического мастерства;
- за подготовку победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства;
- за организацию внеурочной занятости учащихся;
- организацию летнего отдыха учащихся.

3. Для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала:

- за эффективное материально-техническое снабжение учреждения; содержание в технической исправности оборудования и инвентаря, своевременный и качественный ремонт;
- за качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в школы;
- за активное участие в работе по ремонту зданий и помещений;
- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- за выполнение непредвиденных аварийных видов работ.

Порядок поощрения

1. Поощрение производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год из средств экономии по единому фонду оплаты труда.

2. Размер поощрения определяется в зависимости от конкретного вклада работника в развитие школы по разным направлениям её деятельности и наличия экономии фонда заработной платы.

3. Директору поощрительные выплаты устанавливаются на основании приказа вышестоящей организации.

Материальная помощь

1. Материальная помощь работнику может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.)
2. Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме.
3. Материальная помощь работнику школы оказывается на основании заявления в адрес руководителя по согласованию с органом общественно-государственного управления.
4. Размер материальной помощи (до одного размера базовой составляющей заработной платы работника) определяется конкурсной комиссией по материальному поощрению самостоятельно в пределах экономии фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа директора.

Порядок оказания материальной помощи

1. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии по единому фонду оплаты труда.
5. Размер материальной помощи не зависит от должностного оклада и определяется индивидуально, при необходимости решение согласовывается с органом общественно-государственного управления.
2. Директору материальная помощь оказывается только в соответствии с распорядительным актом Учредителя.

Данная редакция Положения о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 вступает в силу с 01 сентября 2015 г.