

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета

Вася
«06» мая 2020 г.

Председатель
Совета трудового коллектива

Кар
«06» мая 2020 г.



Утверждаю
Директор МАОХ
М.В. Грищук
2020 г.

Согласовано решением Педсовета
от 06.05.2020 № 6

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке распределения стимулирующих и компенсационных выплат

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регулирует процедуру применения различных видов материального стимулирования и определения их размеры, решение следующих задач повышения качества образования в школе:

- реализацию индивидуального подхода к стимулированию результативно работающих педагогов;
- обеспечения уровня зарплаты, способствующей качественному предоставлению образовательных услуг;
- учет особенностей труда разных категорий педагогических работников;
- создание условий для привлечения в школу высококвалифицированных кадров;
- повышение мотивации педагогов и других работников к качественному результату деятельности;
- развитие системы оценки качества образования;
- создание здоровьесберегательных, безопасных условий пребывания в школе для всех участников образовательного процесса.

II. Организация работы по определению стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1. Стимулирующая выплата работнику школу определяется Положением об оплате труда, действующим в школе, а так же локальными актами.

2.2. Для работы по установлению работникам школы стимулирующих выплат создается Комиссия. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Полномочия членов комиссии определяются сроком на 1 один учебный год. Полномочия членов Комиссии продолжаются до момента утверждения нового состава Комиссии.

2.4. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии возможно по его личному заявлению, решению собрания работников школы или представительного органа работников об изменении представителей в составе Комиссии, а также в случае установлении факта нарушения членом Комиссии Устава школы и данного Положения. В случае увольнения члена Комиссии его полномочия прекращаются в последний день работы. В случае прекращения полномочий более 1/3 членов Комиссии директор школы вправе досрочно прекратить полномочия всех членов Комиссии и сформировать новый состав Комиссии.

2.5. Основными задачами комиссии являются:

- критериальная оценка результатов деятельности работников;
- подготовка оценочных листов по различным направлениям деятельности работника и определение суммарных баллов для определения стимулирующих выплаты.

2.6. Члены комиссии в своей работе руководствуются законодательством РФ, Положением об оплате труда работников, а также локальными актами, действующими в школе, предписаниями и рекомендациями органов государственной власти и местного самоуправления, определяющих и реализующих политику в сфере просвещения и образования.

2.7. Персональный состав Комиссии формируется директором школы и должен включать представителей работников, уполномоченных на то общим собранием работников школы и/или органом профсоюзной организации и/или органом самоуправления работников школы. Представители работников школы должны составлять не менее половины от общего числа членов Комиссии.

2.8. Участие в деятельности Комиссии является добровольным, её члены не получают дополнительной оплаты за участие в деятельности Комиссии или каких-либо привилегий в сравнении с другими работниками школы.

2.9. Члены Комиссии имеют право знакомиться с материалами, предоставляемыми для рассмотрения Комиссией, вносить предложения по повестке дня, порядку рассмотрения обсуждаемых вопросов, выходить с личной инициативой по совершенствованию работы Комиссии.

2.10. Члены Комиссии обязаны добросовестно исполнять полномочия члена Комиссии, не допускать злоупотребления своими правами, обеспечить неразглашение информации, охраняемой законом.

2.11. Заседание считается правомочным, если в нем приняло участие больше половины от числа членов Комиссии.

2.12. Члены комиссии выбирают из своего состава председателя и

секретаря Комиссии. Председатель Комиссии осуществляет ведение заседаний Комиссии. Секретарь Комиссии осуществляет протоколирование заседания Комиссии, изготавливает копии протоколов заседаний Комиссии выписок из них.

2.13. Решения на заседании принимаются большинством голосов присутствующих членов комиссии путем открытого голосования. Каждый член комиссии обладает при голосовании одним голосом.

2.14. Хранение протоколов заседания Комиссии осуществляется в соответствии с порядком делопроизводства и документооборота, действующим в школе.

2.15. Решение комиссии является основанием для издания приказа директором школы об установленных стимулирующих выплатах по основным, целевым направлениям образовательной деятельности.

2.16. Стимулирующая выплата может быть установлена приказом директора с рекомендацией комиссии на основании дополнительной эффективной работы учителя в определенном направлении педагогической деятельности, повлекшей за собой пересмотр функционала.

III. Критерии оценки результативности деятельности работников при установлении стимулирующих выплат, премий

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности школы и отдельных категорий работников.

3.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) Стимулирующие выплаты, размер которых зафиксирован в перечне Положения об оплате труда работников, не требуют заполнение оценочных листов, определяются приказами директора школы.

3.5. Формализованные показатели и критерии, позволяющие оценить достижения работников, устанавливаются с учетом специфики их работы и приоритетными направлениями развития образования в школе. Формализованными показателями работы, по которым осуществляются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по достижению эффективности образовательной деятельности школы являются:

- работа по реализации подпрограммы «Одаренные дети»;
- реализация проектной технологии в педагогической практике;
- организация практико - ориентированной исследовательской деятельности учащихся для участия в интеллектуальных конкурсах школьного, муниципального, регионального и всероссийского уровня;
- организация систематической работы по развитию физической культуры учащихся в рамках проведения президентских игр и сдачи ГТО,
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию (организация участия в соревнованиях, эстафетах, кроссах всех уровней),
- организация работы в классном коллективе, способствующая сохранению и восстановлению психоэмоционального и физического здоровья учащихся, развитию позитивных межличностных отношений;
- организация предпрофильной подготовки учащихся в 9-х классах по развитию индивидуальной образовательной траектории в старшем звене;
- подготовка учащихся, призеров региональных олимпиад, к финалам всероссийской олимпиады;
- организация индивидуальной работы с портфолио учащихся - портфелем учебных и воспитательных достижений - средством повышения образовательной мотивации;
- организация работы с программой «Сетевой город», кураторством информатизации образовательного пространства школы;
- работа с современными средствами ИКТ и локальной сетью;
- работа с информационными системами ФИС ФРДО и т.д.
- работа с информационной системой Е-услуги;

- качественное и своевременное заполнение отчетов в информационных системах;
- организация результативной воспитательной деятельности: духовно-нравственные, гражданско-правовые, военно-патриотические, спортивно-оздоровительные мероприятия, влияющие на развитие личности,- использование современных направлений обучения: легоконструирование, робототехника, участие в программе «Молодые профессионалы» выступления на соревнованиях этого направления школьного, районного, муниципального и регионального уровня;
- организация качественной работы с учащимися, находящимися на различных видах учета, трудной жизненной ситуации;
- развитие технического оснащения кабинетов современными ЦОР, обучающими средствами дидактики;
- организация внеурочной деятельности с социальными партнерами, обеспечивающими эффективность показателей образования учащихся, их ориентации в профессиональной практике и других аспектах социализации личности;
- участие и проведение мероприятий не входящих в план работы школы, в целях помощи в реализации муниципальных, региональных или государственных задач;
- обеспечение качественного ведения федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основной школы и др.

3.6. Основанием для установления стимулирующих выплат (в т.ч премии) за особые достижения в профессиональной деятельности *педагогического работника* является следующие параметры деятельности:

- достижение учащимися высоких показателей в учебно-воспитательном процессе;
- систематическое применение на уроках информационных технологий;
- активное участие в методической работе, семинарах, мастер-классах, круглых столах, в том числе заведование методическим объединением;
- организация и качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет школы, формирующих положительный образ школы и учащихся;
- отсутствие у учащихся пропусков без уважительных причин;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, журналов, личных дел учащихся и т.д.);
- организация горячего питания в классе не менее 73% от списочного числа учащихся класса;
- активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы и др.

3.7. Основаниями для установления стимулирующих выплат (в т.ч премии) за особые достижения в профессиональной деятельности *заместителя директора* являются следующие направления:

- уровень организации инновационной деятельности в школе;
- представление деятельности школы в СМИ и печатной профессиональной литературе;
- высокий уровень организации и проведение итоговой, промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- подготовка и проведение семинаров, конференций на районном, муниципальном, региональном уровне;
- высокое качество статистической отчетности;
- эффективная организация деятельности по реализации ФГОС;
- эффективная организация работы по КПМО;
- поддержание благоприятного психоэмоционального климата в коллективе;
- обеспечение безопасных условий пребывания учащихся в школе;
- высокий уровень организации мониторинга качества образования в учебно-воспитательном процессе;

эффективная организация сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями района, города;

- эффективное и долгосрочное использование без ремонта оргтехники и другое.

3.8. Основания для установления стимулирующих выплат (в т.ч премии) за особые достижения в профессиональной деятельности *работников бухгалтерии* является следующие параметры деятельности:

- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- качественное ведение финансовой документации;
- Качественное ведение финансовой документации в условиях действия законодательства о закупках;
- увеличение объемов работ по подготовке и сдаче отчетности и иных документов в ФНС, ПФ РФ, Росстат, ФСС и т.д.;
- отсутствие нарушений по расчетам заработной платы;
- подготовка экономических расчетов по новым направлениям инновационной деятельности в школе;
- эффективное и долгосрочное использование без ремонта оргтехники и другое.

3.9. Основаниями для установления стимулирующих выплат (в т.ч премии) за особые достижения в профессиональной деятельности *библиотекаря* является следующие параметры деятельности:

- высокая читательская активность обучающихся, увеличение количества учащихся активно пользующихся ресурсами библиотеки;
- участие в городских, районных и областных тематических мероприятиях;
- организация в классах, параллелях мероприятий развивающих читательский интерес.

3.10 Основаниями для установления стимулирующих выплат (в т.ч премии) за особые достижения в профессиональной деятельности *социального педагога, педагога-психолога* являются следующие параметры деятельности:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- эффективная деятельность с учащимися с девиантным поведением;
- отсутствие поставленных на учет в инспекцию по делам несовершеннолетних, в наркодиспансере и т.д.;
- результативное применение современных практико-ориентированных, исследовательских приемов работы с учащимися, родителями;
- своевременное и качественное ведение документации по определенным специализированным категориям учащихся;
- организация психологического сопровождения предпрофильной подготовки учащихся в условиях выбора профиля обучения в старших классах;
- Качественное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в условиях реализации ФГОС;
- эффективное и долгосрочное использование без ремонта оргтехники и другое.

3.11.Основаниями для установления стимулирующих выплат (в т.ч премии) за особые достижения в профессиональной деятельности *обслуживающего персонала* являются следующие параметры деятельности:

- качественное проведение генеральных уборок;
- содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПин норм в условиях повышенной эпидопасности;
- содержание территории школы и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПин;
- качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел;
- качественная уборка и обработка помещений гигиеническими и техническими средствами;
- качественная работа с персональными данными;
- организация работы с архивными документами, их сохранность, учет;
- эффективное сетевое взаимодействие с учреждениями (военкомат, поликлиника, районный штаб ГО ЧС и т.д.);
- эффективное и долгосрочное использование без ремонта оргтехники и другое;
- обеспечение результативной деятельности в программе «Е-услуги».

IV.Оценка в определении размера компенсационных выплат

4.1. Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по УВР в форме

служебной записки представляют в комиссию материалы подтверждающие объемы работ по зонам обслуживания, либо количество замещаемых часов.

4.2. Комиссия принимает решение о размерах компенсационной выплаты работнику.

4.3. На основании решения комиссии издается приказ директора.

V. Механизм оценки результативности деятельности работников

5.1. Члены комиссии осуществляют анализ деятельности по различным направлениям работы по решению уставных задач и оценивают объективность представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев деятельности, корректиды в которые могут вноситься в связи с развитием образовательного процесса и изменения акцентов и задач деятельности на определенный период.

5.2. Работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности влияющей на размер доплаты или премии.

5.3. Комиссия осуществляет проверку обоснованного заявления работника и в течение двух недель и дает ему ответ по результатам проверки его деятельности в данном направлении. В случае установления в ходе проверки факта нарушения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

6.1. Выплаты за сложность, напряженность работы **устанавливаются до 100% от оклада.**

6.2. Размер выплаты определяется согласно рейтингу педагогического работника, который рассчитывается в баллах согласно п. 2.1,2.3. Положения о системе рейтингового оценивания педагогов МАОУ СОШ № 155 г. Челябинска (приложение №1).

6.3. Рейтинг проводится два раза в год: в декабре и в мае месяце учебного года.

6.4. Проведение итогов осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат.

6.5. Размер выплат утверждаются приказом директора на 1 января и 1 сентября учебного года.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера за сложность и напряженность педагогическим работникам определяется по шести уровням от ставки:

1) 60% 4) 30%

- 2) 50% 5) 20%
3) 40% 6) 10%

Уровень доплаты определяется в процентах от набранных максимально баллов по рейтингу:

уровень доплаты (60% от оклада) - 80% - 100% - от набранных максимально баллов;

уровень доплаты (50% от оклада) - 60% - 79% - от набранных максимально баллов;

уровень доплаты (40% от оклада) - 50% - 59% - от набранных максимально баллов;

уровень доплаты (30% от оклада) - 40% - 49% - от набранных максимально баллов;

уровень доплаты (20% от оклада) - 30% - 39% - от набранных максимально баллов;

уровень доплаты (10% от оклада) - 20% - 29% - от набранных максимально баллов.

6.7 Педагоги, набравшие от 0% до 19%, не могут претендовать на доплату к заработной плате.

7. Выплата за руководство школьными методическими объединениями

7.1 Выплата за руководство школьными методическими объединениями устанавливается, педагогическому персоналу в размере до 20% оклада:

7.2 Согласно Положению о методических объединениях учителей-предметников в школе действуют следующие методические объединения:

-учителей начальных классов

-учителей русского языка и литературы

-учителей гуманитарного цикла

-учителей естественно-математических наук

-учителей технологий и физической культуры

-классных руководителей.

7.3 Выплаты руководителям методических объединений устанавливаются в зависимости от количества членов (наполняемости) методического объединения:

-до 10 чел. - 5%;

- от 11 до 20 чел - 10%;

7.4 Выплата за работу в составе городских методических объединений, педагогическим работникам производится на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска в размере 20% должностного оклада.

8. Выплата за проверку письменных работ

8.1 Выплата за проверку письменных работ производятся

пропорционально фактически отработанному времени педагогическому персоналу за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом:

а) учителям начальных классов I - IV кл. - 10 % от учебной нагрузки

б) учителям предметникам, ведущим часы устанавливается % от объема учебной нагрузки – 10%

8.2. Выплата за заведование учебными кабинетами, мастерскими устанавливается, педагогическому персоналу в размере 2 % оклада, при наличии паспорта кабинета.

8.3. Выплата за классное руководство

8.3.1 Выплата в размере 3000 (три тысячи) рублей устанавливается за классное руководство на основании приказа руководителя учреждения о назначении классного руководства.

8.3.2 Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством Российской Федерации основаниям.

8.3.3 В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

9. Выплаты за качество выполняемых работ

9.1. Выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются до 100% от оклада.

9.2. Размер выплаты определяется согласно рейтингу педагогического работника, который рассчитывается в баллах согласно п.2.2. Положения о системе рейтингового оценивания педагогов МАОУ СОШ № 155 г. Челябинска (приложение №1).

9.3. Рейтинг проводится два раза в год: в декабре и в мае месяце учебного года.

9.4. Проведение итогов осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, администрацией школы.

9.5. Уровень доплаты определяется в процентах от набранных максимально баллов по рейтингу:

-уровень доплаты (40% от оклада) - 70% - 100% - от набранных максимально баллов;

-уровень доплаты (30% от оклада) - 50% - 69% - от набранных максимально баллов;

-уровень доплаты (20% от оклада) - 40% - 49% - от набранных максимально

баллов;

-уровень доплаты (10% от оклада) - 30% - 39% - от набранных максимально баллов.

Педагоги, набравшие от 0% до 29%, не могут претендовать на доплату к заработной плате.

10 Выплаты за наличие ученой степени:

10.1. Выплаты за наличие ученной степени:

-«кандидат наук» - - 3%

- «доктор наук» - 5%

10.2.Выплаты за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:

- в размере 3% от оклада.

«Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

«Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».

10.2 При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Выплата за стаж работы в отрасли устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности при стаже работы в данных должностях в следующих размерах от оклада:

- от 5 до 10 лет - 1%;
- от 10 до 15 лет - 2%;

-от 15 лет и выше - 3%.

В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

12. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

12.1 Выплата за квалификационную категорию устанавливается педагогическому персоналу и производится пропорционально фактически отработанному времени в следующих размерах:

- за I квалификационную категорию - 1%;
- за высшую квалификационную категорию - 2%;

12.2 Выплата в размере в размере 10% от оклада производится педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятых в профильных классах пропорционально фактически отработанному времени.

13. Порядок, показатели, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

13.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за сложность, напряженность работы устанавливаются до 100% от оклада.

выплаты за качество выполняемых работ

13.2 Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается в размере до 100% от оклада

13.3 Основанием для определения размера выплат (п.3.3.1 и 3.3.2.) является оценочный лист, в котором даётся оценка результативности деятельности работника в соответствии с Положением о критериях и показателях эффективности деятельности работников МАОУ «СОШ № 155 г. Челябинска» и порядке их применения.

13.4 Оценку проводит комиссия по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа, в нём указывается размер баллов по каждому критерию материального стимулирования. Утверждение итоговых оценочных листов работников проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола два раза в год, определяя размер поощрительных выплат за результаты труда каждому работнику в период: с 01 сентября по 31 декабря, и с 01 января по 31 августа.

13.5 Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1 балл - 1% от оклада.

13.6.Выплата за выполнение особо важных (срочных работ)

устанавливается работникам учреждения на срок их проведения в размере до 50% от оклада.

13.7. Размер выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу определяет директор, по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, с учетом мнения профсоюзного комитета.

14. Прочие условия предоставления выплат

14.1 Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

14.2 При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

14.3 Все вышеперечисленные выплаты относятся выплатам, входящим в систему оплаты труда, выплачиваются с учетом уральского коэффициента, а так же отчисления по страховым взносам. Размеры доплат учитываются при начислении отпускных и листов по временной нетрудоспособности на общих основаниях.

14.4 При отсутствии экономии ФОТ или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, а так же при ухудшении качества работы директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

15 Условия оплаты труда, порядок и показатели установления выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера

15.1 Заработка плата заместителей руководителя и главного бухгалтера

состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

15.2 Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере:

- на 10% ниже должностного оклада руководителя;

15.3 Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности, которых не связаны с реализацией образовательного процесса и главного бухгалтера устанавливаются в размере 30% процентов ниже должностного оклада руководителя.

15.4 Выплата за выполнение особо важных (срочных работ) устанавливается на срок их проведения в размере до 50% от оклада.

выплаты за качество выполняемых работ

15.5 Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается в размере до 100% от оклада.

15.6 Основанием для определения размера выплаты является оценочный лист, в котором даётся оценка результативности деятельности работника в соответствии с Положением о критериях и показателях эффективности деятельности работников МОУ «СОШ № 155 г. Челябинска» и порядке их применения.

15.7 Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается решением директора в отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда.

15.8 Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается 1 раз в год (по итогам работы за предыдущий учебный год - с 01 сентября по 31 августа).

15.9 Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение балл - 1% от оклада.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам либо в абсолютных размерах. Конкретный размер выплаты прописывается в приказе.

15.10 .К выплатам компенсационного характера относятся:

а) доплата за работу в ночное время - 35 % оклада;

Производится работникам, привлеченным к работе, отклоняющихся от нормальных условий. Оплата производиться, за каждый час работ с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

производится работнику за первые два часа работы не менее полторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

в) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

г) доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12% оклада;

Конкретные размеры выплат работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

16.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

16.1 К указанным выплатам относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

16.2. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится педагогическому персоналу: за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) в размере 20% пропорционально фактически отработанному времени.

16.3 Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента равен - 15%.
(Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 2.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР")

17 Порядок и условия почасовой оплаты труда

17.1 Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

-замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

-педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

-педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

17.2 Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

17.3 Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

17.4 Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

18 Порядок установления внутри должностных категорий работникам

18.1 Вторая внутри должностная категория по должностям, первого квалификационного уровня, устанавливается при наличии стажа работы в данной должность не менее 3 лет.

18.2 Первая внутри должностная категория по должностям, первого квалификационного уровня, устанавливается при наличии стажа работы в данной должности не менее 5 лет или высшего профессионального образования.

19 Порядок и условия почасовой оплаты труда

19.1 Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

-замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

-педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

-педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

19.2 Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

19.3 Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

19.4 Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

20. Срок действия Положения

20.1 Настоящее Положение действует с момента принятия.

20.2 Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Челябинской области.