Приложение № 1

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №10»

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Совет управления Директор

Председатель МОУ «Школа №10»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. Поцуло \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Гречкина

Протокол от 24.08.2010г. №4 Приказ от 24.08.2010г. №66

**Положение**

**о компенсационных выплатах работникам**

**МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10»**

1.1. Обязательные выплаты.

Обязательные выплаты за дополнительную работу и работу, производимую в особых условиях, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами.

1.2. Перечень обязательных выплат за работу, производимую в особых условиях:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Виды работ, за которые установлены доплаты за работу,  производимую в особых условиях | Размеры  доплат |
| 1. | За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | 35 % |
| 2. | За работу в выходные и праздничные дни | 100 % |
| 3. | За работу с неблагоприятными условиями труда:   * эксплуатационное и информационное обслуживание компьютерных классов; * работа с химическими реактивами; * за работу с дезрастворами.   Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. | 3– 15%  8,4– 12%  6– 12% |

1.3. Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников:

1.3.1. За расширение зон обслуживания, увеличение объема работ – до 100% на период выполнения работ.

1.3.2. За выполнение функций классного руководителя:

- в начальной школе – 15% от ставки на учебный год;

- в основной, средней школе – 20% от ставки на учебный год.

1.3.3. За проверку письменных работ:

- по русскому языку, литературе, начальная школа – 15% часовой нагрузки на учебный год;

- по математике, химии, физике, иностранному языку, биологии, информатике, истории, географии, природоведению – 10% часовой нагрузки на учебный год.

1.3.4. За заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками – 10-15% от ставки на учебный год.

1.4. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией Школы, по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом руководителя Школы.

1.5. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

1.5.1.Окончания срока их действия.

1.5.2.Окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.

1.5.3.Отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены.

1.5.4.Длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

1.5.5.Ухудшение качества работы или не выполнение возложенных обязанностей.

1.5.6. По другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты, – на основании аналитической справки.

Приложение № 2

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №10»

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Совет управления Директор

Председатель МОУ «Школа №10»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. Поцуло \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Гречкина

Протокол от 24.08.2010г. №4 Приказ от 24.08.2010г. №66

**Положение**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

**работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10»**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Школы, решений педагогического совета Школы.

1.2. Школа самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

* выплаты по итогам работы (не менее 60%) (приложение № 3);
* выплаты за интенсивность труда (до 15%) (приложение № 4);
* выплаты за качество и высокие результаты работы (до 10%) (приложение № 5);
* выплаты за стаж непрерывной работы (до 10%); производятся выплаты молодым специалистам в абсолютных единицах ежемесячно в зависимости от стажа работы (1ый год работы – 800 руб, 2ой– 500 руб., 3ий – 300 руб.); выплаты вновь прибывшим педагогам, имеющим стаж работы, ежемесячно до первой начисленной суммы в оценочных листах до 1500 руб.;
* иные поощрительные выплаты (не более 5%, при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения) (приложение № 6).

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам школы по итогам работы

2.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление премиальных выплат по итогам работы, должна составлять не менее 60 %.

Установление стимулирующих выплат работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Школе, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по Школе.

2.3. Школа по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

На усмотрение учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются:

-количеством баллов;

-в процентном отношении к должностному окладу (ставке);

-в абсолютном значении;

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте Школы.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника Школы по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам Школы определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60%); выплаты за интенсивность труда (до 15%); выплаты за качество и высокие результаты работы (до 10%) с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками Школы по данной выплате.

На усмотрение Школы в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (учебное полугодие) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Школа самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

2.6. Руководитель Школы обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат на всех работников Школы с заполненной информацией о:

* достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
* набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
* итоговом количестве набранных оценок по всем работникам Школы по видам выплат;
* плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
* «стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате.

2.7. Комиссия по представлению руководителя структурного подразделения Школы рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику Школы и согласовывает итоги рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с советом управления.

Работники Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и советом управления Школы. Согласованный и утвержденный приказ по Школе является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Школы в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования работников Школы по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственно-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в приложении № 3 Положение об оплате труда работников МОУ «Школа № 10».

1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда

3.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за интенсивность труда должна составлять не более 15 % (приложение № 4).

3.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются работникам учреждения в виде премий за:

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

- интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы или средней наполняемости по Школе).

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется Школой, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя Школы.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы в абсолютных единицах сроком на I учебное полугодие.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие премии работникам, определяется Школой исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Школы.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельностей; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения; особо важных и срочных работ, устанавливаются Школой самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность труда по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность труда отражаются в локальном акте Школы, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников Школы.

4. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы

4.1. Доля стимулирующего ФОТ, направляемая на установление выплат за качество и высокие результаты работы, должна составлять не более 10 процентов.

4.2. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных премий в случаях:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

- реализации отдельных видов деятельности Школы;

- особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);

- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования Кемеровской области, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия (в том числе отличник и почетный работник образования) Российской Федерации, Кемеровской области, награждения орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

- награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области и другими наградами и поощрениями.

4.3. Размер премии за качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения премии за качество и высокие результаты работы оговариваются в локальном акте Школы, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников Школы.

5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы

5.1. Доля стимулирующего ФОТ, направляемая на установление выплат за стаж непрерывной работы, должен составлять не более 10 процентов.

5.2. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам учреждений в виде премий согласно положению, разработанному в Школе.

5.3. Размер выплат за стаж непрерывной работы может устанавливаться Школой, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия назначения выплат за стаж непрерывной работы оговариваются в локальном акте Школы, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

6. Иные поощрительные выплаты

6.1. Доля стимулирующего ФОТ, направляемая на установление поощрительных выплат должна составлять не более5 % при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Школы в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться Школой, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников Школы.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Школы.

Приложение № 4

**Перечень выплат за интенсивность труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№*  *п/п* | *Виды работ* | *Размеры*  *доплат (руб.)* |
| 1. | За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. | |
| 1.2 | Введение экспериментальной работы по переходу на новые ФГОС в начальной школе. | До 500 |
| 2. | За реализацию дополнительной работ, которые не учтены в должностных обязанностях работника, с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполненных работ. | |
| 2.1 | Руководство предметными МО и МО класных руководителей | До 500 |
| 2.2 | Руководство Методическим советом | До 700 |
| 2.3 | Выполнение функций секретаря аттестационной комиссии. |  |
| 2.3 | Выполнение функций секретаря педсоветов и совещаний при директоре | До 1000 |
| 2.4 | Качественное ведение школьного сайта | До 2000 |
| 2.5 | Выполнение функций ответственного по заполнению базы данных ЕГЭ и ГИА | До 2000 |
| 2.6 | Выполнение функций оператора АИС и КПМО | До 1500 |
| 2.7 | Исполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса. | До 1500 |
| 2.8 | Исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства | До 1000 |
| 2.9 | Реализация программы «Электронный журнал» | До 1000 |
| 2.10 | Администрирование системы «Электронный журнал», руководство и контроль. | До 600 |
| 2.11 | Организация оздоровительной работы (бассейн) | До 800 |
| 2.12 | Организация и проведение работы по безопасности движения среди обучающихся (ЮИД) | До 600 |
| 2.13 | Организация и проведение туристической работы | До 700 |
| 2.14 | Организация и руководство отряда ЮДМ | До 600 |
| 2.15 | Организация и руководство отряда ЮДП | До 600 |
| 2.16 | Качественное выполнение обязанностей по делопроизводству | До 1000 |
| 2.17 | Привлечение обучающихся к спортивно-оздоровительной работе и занятиям спортом (ГТЗО) | До 500 |
| 2.18 | Организация работы по профориентации учащихся | До 1500 |
| 2.19 | Организация работы по созданию экспозиции музея «Боевой и трудовой путь учителей и учащихся школы» | До 1500 |
| 2.20 | Организация горячего питания обучающихся и отчётность | До 1000 |
| 2.21 | Работа с городской больничной кассой, включая оформление и продление медицинских полисов сотрудников учреждения | До 600 |
| 2.22 | Подготовка и представление персонифицированных данных, работа с Пенсионноым фондом РФ | До 1000 |
| 2.23 | Обслуживание двух зданий школы | До 1000 |
| 2.24 | Обеспечение безопасного функционирования учреждения | До 2500 |
| 2.25 | Организация и ведение работы по озеленению школы и школьной территории | До 1000 |
| 2.26 | Организация учебно-опытной работы на пришкольном участке | До 1000 |
| 2.27 | Качественное выполнение оформительских работ по школе | До 1000 |
| 2.28 | Работа в классах, имеющих количество учащихся выше нормы | До 500 |

Приложение № 5

**Выплаты за качество и высокие результаты работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№*  *п/п* | *Виды работ* | *Размеры*  *доплат (руб.)* |
|  | Подготовка и проведение акции «1 сентября-каждому школьнику» | До 1000 |
|  | Организация и сопровождение обучающихся на ЕГЭ и ГИА | До 1000 |
|  | Электронное заполнение аттестатов | До 2000 |
|  | Руководство и организация работы летнего школьного лагеря | До 1000 |
|  | Оформление наградных материалов на учащихся и родителей | До 500 |
|  | Особый режим работы (безаварийный, бесперебойный) | До 1000 |
|  | Поощрение главы города, Управления образования, присвоение почётных званий РФ и награждение значками отличия | До 3000 |
|  | Награждение Почётной грамотой и Благодарственным письмом Управления образования | До 2000 |
|  | Высокая результативность работы в отчётном периоде | До 2000 |

Приложение № 6

**Перечень поощрительных выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№*  *п/п* | *Виды работ* | *Размеры*  *доплат (руб.)* |
|  | Материальная помощь устанавливается в случае: |  |
| 1 | Смерть сотрудника, близких, несчастные случаи, пожары, гибель имущества | До 3000 |
| 2 | Приобретение дорогостоящих лекарств или платного лечения | До 5000 |
| 3 | Длительное лечение сотрудников | До 10000 |
| 4 | Свадьба, рождение ребёнка и др. | До 3000 |
| 5 | Многодетным матерям | До 2000 |
| 6 | Обучение на очном (заочном) отделении ВУЗа, курсовая подготовка, переподготовка кадров и руководящих работников (от затрат, не более 50%) | До 5000 |
| 7 | Разовые премии к знаменательным датам: 50, 55, 60, 65 лет | До 3000 |
| 8 | Выход на пенсию | До 3000 |
| 9 | В связи с праздниками: день Учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта | До 1000 |