Согласовано: Утверждаю:

Советом Учреждения Директор МКОУ СОШ №8

Протокол от

«25» 01.2012 г. № 1 \_\_\_\_\_\_\_\_И.С.Фёдорова

Председатель ПК: приказ № от \_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Хоменкова

«26» 01.2012 г.

**Положение о**

**системе оплаты труда**

**работников Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8**

г. Красноуральск

**Глава 1. Общие положения.**

1. Система оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8, реализующей программы начального общего, основного общего, в том числе с дополнительной (углублённой) подготовкой обучающихся по физике, математике в отдельных классах, среднего (полного) общего образования, в том числе с дополнительной (углублённой) подготовкой обучающихся по физике, математике в отдельных классах, дополнительного образования детей по направленностям:

- художественно-эстетической;

- физкультурно-спортивной (далее – Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения), применяется для работников, участвующих в реализации программ начального общего, основного общего, в том числе с дополнительной (углублённой) подготовкой обучающихся по физике, математике в отдельных классах, среднего (полного) общего образования, в том числе с дополнительной (углублённой) подготовкой обучающихся по физике, математике в отдельных классах, дополнительного образования детей по направленностям:

- художественно-эстетической;

-физкультурно-спортивной, Муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее – общеобразовательного учреждения).

Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается в общеобразовательном учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, городского округа Красноуральск.

2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

В случае повышения заработной платы работникам общеобразовательных учреждений бюджетной сферы главный распорядитель бюджетных средств увеличивает фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения в сроки и в размерах, установленных Правительством Свердловской области, органами местного самоуправления городского округа Красноуральск.

**Глава 2. Структура фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

3. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения включает в себя расходы на оплату труда работников и отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

1) базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, административно-управленческого персонала, специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих общеобразовательного учреждения и составляет не менее 70 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

2) Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет не более 30 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, в том числе:

на момент перехода общеобразовательного учреждения на Систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений стимулирующая часть фонда оплаты труда учитывается в фактически сложившемся размере;

по состоянию на 31 декабря 2010 года стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

по состоянию на 31 декабря 2011 года стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5. Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

ФОТб = ФОТп +ФОТауп + ФОТс + ФОТувп + ФОТр, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТс - фонд оплаты труда специалистов;

ФОТувп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и технических исполнителей;

ФОТр - фонд оплаты труда рабочих.

На момент перехода общеобразовательного учреждения на систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТп), фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (ФОТауп), фонд оплаты труда специалистов (ФОТс), фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и технических исполнителей (ФОТувп) и фонд оплаты труда рабочих (ФОТр) не должны быть менее фонда оплаты труда (за исключением стимулирующих выплат) соответствующих категорий работников за предыдущий учебный год.

По состоянию на 31 декабря 2011 года доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, должна составлять:

не менее 70% базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

**Глава 3. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

6. Размер, порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаются работодателем или уполномоченным им органом в трудовом договоре.

Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области;

3) выплаты за выполнение дополнительных видов работ, установленных в общеобразовательном учреждении;

4) выплаты стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее – педагогические работники), состоит из общей части и специальной части.

7. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из установленных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

8. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) педагогического работника определяется исходя из стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения, численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, среднемесячного количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги.

 Численность обучающихся в классах не может превышать наполняемость класса, установленную для образовательного учреждения соответствующим типовым положением.

 Среднемесячное количество учебных часов определяется образовательным учреждением самостоятельно, исходя из годового количества часов по учебному плану и количества учебных месяцев в году.

 В случае изменения численности обучающихся в классах по сравнению с численностью по состоянию на начало учебного года либо количества учебных часов (часов аудиторной занятости) по учебному плану размер оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется вновь и выплачивается с соблюдением норм трудового законодательства.

9. Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученико-час) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

С 1 сентября 2011 года стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения устанавливается согласно таблице 1.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Ступени общего образования | Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час), рублей (город) |
| Начальное общее образование (1-я ступень) | 5,72 |
| Основное общее образование (2-я ступень) | 6,30 |
| Среднее (полное) общее образование (3-я ступень) | 6,67 |

Примечания:

1) размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося общеобразовательных учреждений установлены без учета районного коэффициента;

2) в случае повышения заработной платы работникам муниципальных учреждений бюджетной сферы к размерам стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося применяется повышающий коэффициент в порядке, сроки и размерах, установленных органами местного самоуправления городского округа Красноуральск.

С 1 сентября 2011 года размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части фонда оплаты труда.

 10. Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги повышается в следующих размерах и случаях:

1) за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья – на 15-20 процентов;

2) за обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, – на 15-20 процентов;

3) за обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов, в гимназиях и лицеях – на 15 процентов.

11. К стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) за индивидуальное обучение обучающегося на дому, за обучение в форме экстерната - 25

2) за обучение в специальных (коррекционных) классах (группах) коэффициент определяется исходя из соотношения нормативной наполняемости в общеобразовательных учреждениях к нормативной наполняемости в специальных (коррекционных) классах (группах);

3) за квалификационную категорию по результатам аттестации в размерах:

высшая категория – 1, 25;

первая категория – 1,2;

вторая категория – 1,1

педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности – 1,1.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по приказу руководителя образовательного учреждения, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей; 1,

 4) при делении класса на группы при проведении занятий по иностранному языку и трудовому обучению на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий), при проведении профильных и элективных курсов - в следующих размерах:

при количестве обучающихся в группах:

до 13 человек – 2,0;

при количестве обучающихся в группах:

от 14 и более человек – 1,5;

5) при обучении иностранным языкам при делении класса на группы, в следующих размерах:

при количестве обучающихся в группах:

до 13 человек – 2,0;

при количестве обучающихся в группах:

 от 14 и более человек – 1,5.

12. В случаях, когда предусмотрено применение повышений и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из численности обучающихся и количества учебных часов (часов аудиторной занятости) по учебному плану, на которые распространяются вышеуказанные повышающие коэффициенты.

13. Оклад (должностной оклад) педагогического работника определяется путем умножения стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-час) с применением повышений установленных пунктами 10 и 11 настоящей системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, и повышающих коэффициентов на количество обучающихся по предмету в каждом классе и количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

14. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя:

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области, органами местного самоуправления городского округа Красноуральск;

2) доплаты за дополнительные виды работ в установленных общеобразовательным учреждением размерах за:

классное руководство;

проверку письменных работ;

заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

проведение работы по дополнительным образовательным программам;

организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;

проведение неаудиторной работы (неаудиторная занятость): подготовка к урокам, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями);

3) надбавки за наличие ученой степени, почетных званий;

4) доплаты за дополнительные виды работ, не входящие в основные обязанности работника.

15. Педагогическим работникам за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются ежемесячные надбавки в следующих абсолютных размерах:

доктор наук, почетные звания, начинающиеся со слов «Народный»,

– 5000 рублей;

кандидат наук, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный»,

– 3000 рублей.

Надбавки за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», выплачиваются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Выплата надбавки за наличие учёной степени, почётных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учёта работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени надбавка за наличие учёной степени, почётных званий работнику пропорционально уменьшается.

 16. Распределение специальной части закрепляется Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (Приложение 4).

**Глава 4. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения.**

17. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

18. Надбавки за квалификационную категорию по результатам аттестации заместителям руководителя устанавливаются в абсолютных размерах согласно таблице 2.

Таблица 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы оплаты труда | Высшая квалификационная категория (рублей) | Первая квалификационная категория (рублей) |
| 4 | 1192,4 | 844,5 |
| 3 | 1347,6 | 954,0 |
| 2 | 1523,6 | 1078,2 |
| 1 | 1691,3 | 1218,9 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Надбавка за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой ими должности не распространяется на педагогические должности.

19. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются ежемесячные надбавки в следующих абсолютных размерах:

доктор наук, почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», – 5000 рублей;

кандидат наук, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», – 3000 рублей.

Надбавки за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», выплачиваются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

**Глава 5. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих.**

20. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором.

21. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области;

3) выплаты стимулирующего характера.

22. С 1 сентября 2011 года размеры окладов (должностных окладов) административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих устанавливаются работодателем в соответствии Перечнем должностей и диапазоном окладов (должностных окладов) работников общеобразовательных учреждений городского округа Красноуральск (приложение № 1).

Применение диапазона окладов закрепляется в локальном нормативном акте общеобразовательного учреждения, принятом соответствующим органом самоуправления по согласованию с выборным профсоюзным органом (при его наличии), и (или) в коллективном договоре.

С 1 сентября 2011 года размеры окладов (должностных окладов) административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основании трудового договора в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже указанных в Приложении 1.

 22.1.Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются ежемесячные надбавки в следующих абсолютных размерах:

доктор наук, почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», – 5000 рублей;

 кандидат наук, почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – 3000 рублей.

 Выплата надбавки за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

 При работе на условиях неполного рабочего времени надбавка за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшается.

**Глава 6. Стимулирование работников общеобразовательного учреждения**

23. Стимулирование работников общеобразовательных учреждений осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

24. Стимулирующая часть фонда оплаты труда подразделяется:

 1) на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, которая составляет не менее 95 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда;

2) на стимулирующую часть фонда оплаты труда руководителя, размер которой утверждает главный распорядитель бюджетных средств и которая не может составлять более 5 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

25. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в локальном нормативном акте общеобразовательного учреждения, принятом соответствующим органом самоуправления по согласованию с выборным профсоюзным органом (при его наличии), и (или) в коллективном договоре.

Примерное положение о стимулировании педагогических работников общеобразовательных учреждений и стимулировании работников общеобразовательных учреждений приведено в приложении 2.

25.1. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к установленному окладу, устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, сроком на два года.

**Глава 7. Заключительные положения**

26. Штатное расписание утверждается руководителем общеобразовательного учреждения ежегодно на учебный год в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах базовой части фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры или численности общеобразовательного учреждения в течение учебного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

27. Размеры выплат компенсационного характера и доплат за дополнительные виды работ и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном нормативном акте общеобразовательного учреждения, принятом соответствующим органом самоуправления по согласованию с выборным профсоюзным органом (при его наличии), и (или) в коллективном договоре.

28. Размер заработной платы работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области от 28 августа 2007 года.

29. Устанавливается переходный период, связанный с введением системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, до 31 декабря 2011 года.

30. В переходный период заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждений до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, и заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждений до введения системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

Размер доплаты устанавливается в абсолютном размере на начало учебного года и не зависит от изменения размеров стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае изменения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

 31. С 1 января 2012 года размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения, размеры окладов (должностных окладов), размеры и виды надбавок, доплат и выплат стимулирующего характера устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом, требований, установленных действующим трудовым законодательством, в том числе с учетом настоящей системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

 Приложение № 1

к Системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8

**Перечень**

**должностей и диапазон окладов (должностных окладов) работников**

# **Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8**

В редакции от «20» 09. 2011 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Диапазон окладов (должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 |
| **Административно-управленческий персонал** |  |
|  Директор  Заместитель директора \*Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях:   | Х |
| Главный бухгалтер (главный бухгалтер, главный инженер и др.)\* Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет:   | Х  |
| Заведующий библиотекой:  Стаж до 5 лет  5-10 10-20 Свыше 20 | 4973-7526Ср.-спец. и Высшее 4973 – 6048 5480 – 64966003 – 69876003 – 7526 |
| Заведующий хозяйством | 3500 |
| **Педагогические работники и специалисты** |  |
| Воспитатель (включая старшего) \*\*  Стаж до 5 лет  5-10 10-20 Свыше 20 25 30   | 4122 – 7526 Ср.-спец. и Высшее 4122 – 4525  4973 – 5488  5488 – 6048  6048 – 6474 6987 7526   |
| Педагог психолог\*\*   Стаж до 2 лет  2 – 4  4 – 6  6 – 10  15 20 и более    | 4122 – 7526 Ср.-спец. и Высшее 4122 – 4525  4973 – 5488  5488 – 6048  6048 – 6474 6987 7526 |
| Учитель-дефектолог, Учитель – логопед\*\*   Стаж до 2 лет  2 – 4  4 – 6  6 – 10  15 20 и более    | 4525 – 7526  Высшее 4525  5488  6048  6474 6987 7526 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки \*\*  Стаж до 5 лет  5-10 10-20 Свыше 20 25   30  | 4525 – 7526  Высшее 4525  5488  6048  6474 6987 7526 |
| Педагог дополнительного образования \*\*  До 2  2 – 5  5 – 10 15и более   | 3741-6474Ср.-спец. и Высшее 3741 – 4525  4525 – 5040  4973 – 5488  6048 – 6474   |
| Диспетчер  | 3500 |
| Программист | 3741 – 6989  |
| Инженер (включая инженера по охране труда и технике безопасности, по информационным технологиям) До 2 лет  2 – 4  4 – 6  6 – 8  8 – 10  | 3741 – 6003 Ср.-спец. и Высшее 3741 – 3741  4144 – 4525  4592 – 5040  5040 – 5488 6003  |
| Специалист по кадрам До 5 лет 5-10 Более 10 |  4000-4525Высш. – 3741 3786 4525 |
| **Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители** |  |
| Лаборант (включая старшего) Лаборант компьютерного класса  |  3500 3500 |
| Секретарь-машинистка  | 3500 |
| **Рабочие** |  |
| Гардеробщик  | 3500 |
| Дворник  | 3500 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 3500 |
| Сторож  | 3500  |
| Уборщик производственных и служебных помещений  | 3500  |
| Вахтёр | 3500 |

Примечания:

 1. Размеры окладов (должностных окладов) установлены без учета районного коэффициента.

2. К окладу (должностному окладу) руководящих (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) и педагогических работников применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию по результатам аттестации в размерах:

высшая категория - 1,25;

первая категория – 1,2;

вторая категория – 1,1;

педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности - 1,1.

3. \* - оплата труда устанавливается в соответствии с главой 5 системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений;

 \*\* - оклад (должностной оклад) педагогическим работникам выплачивается за:

 1) 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

 2) 30 часов в неделю - воспитателям (включая старшего) в группах продленного дня;

 3) 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования детей;

 4) 36 часов в неделю - педагогам-психологам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

Оклады (должностные оклады) других работников, не относящихся к педагогическим работникам, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

 Оклады (должностные оклады) выплачиваются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в основное рабочее время в объеме:

 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

 Педагогическим работникам, работающим в общеобразовательных учреждениях с детьми с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются повышенные должностные оклады на 15-20%. Указанное повышение окладов (должностных окладов) производится как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительству.

 4. В случае повышения заработной платы работникам муниципальных общеобразовательных учреждений бюджетной сферы к размерам окладов (должностных окладов) работников общеобразовательных учреждений применяется повышающий коэффициент в порядке, сроки и размерах, установленных органами местного самоуправления городского округа Красноуральск.

Приложение № 2

к Системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8

**Положение**

**о стимулировании работников**

# **Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8**

В новой редакции от «25» 01. 2012 г.

**Глава 1. Общие положения**.

# Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8 (далее Учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

 2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

**Глава 2. Основания (критерии) премирования**.

 3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат являются:

**Показатели для стимулирования заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе**

|  |
| --- |
| **Показатель 1. Общедоступность и качество общего образования, учебные достижения** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение | 5 баллов | июнь |
| Доля обучающихся, имеющих неудовлетворительные оценки по итогам промежуточной аттестации (четверть, полугодие) | 0% - 5 баллов1% - 3 балла2% - 1 баллположительная динамика по сравнению с предыдущей четвертью дополнительно - 1 балл | ноябрьянварьапрельиюнь |
| Доля учащихся, успевающих на «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, учебного года | 35% - 7 баллов30-34% -5 баллов25-29% -3 балла20-25% - 2 балламенее 20% - 0 баллов | ноябрьянварьапрельиюнь |
| Доля лиц, сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике, в общей численности выпускников | 98,7% - 0 балловВыше 98,7% - 3 балла | июль |
| Средний тестовый балл, полученный выпускниками по предметам по выбору, в ходе ЕГЭ  | Равен среднему муниципальному тестовому баллу – 1 баллРавен среднему областному тестовому баллу – 2 баллВыше среднего областного тестового балла – 3 балла | июль |
| Количество 100-бальных работ по ЕГЭ,  Количество 70-бальных работ по ЕГЭ  | За каждую работу – 10 балловЗа каждую работу – 5 баллов | июль |
| Отсутствие выпускников, оставленных на повторное обучение в 9 классе | 5 баллов | июнь |
| Количество работ с максимальными баллами по ГИА – 9 | За каждую работу – 5 баллов | июнь |
| Обращения граждан, связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов.  | За каждое обоснованное и подтвержденное обращение – 1 штрафной балл | ежемесячно |
| Соблюдение требований к организации и проведению итоговой аттестации выпускников 11 классов (в том числе в форме ЕГЭ), участие в процедуре ЕГЭ  | Без замечаний – 3 балла, За каждое замечание – 1 штрафной балл | июль |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации выпускников 9 классов (в том числе в форме ГИА-9), участие в процедуре ГИА-9; | Без замечаний общественных наблюдателей, контролирующих органов, при отсутствии апелляций по процедуре проведения – 3 балла;За каждое замечание, апелляцию по процедуре – 1 штрафной балл | июнь |
| Результаты независимых региональных и муниципальных контрольных, диагностических работ  | Успешное выполнение работы:100%- 5 баллов91-99%- 4 балла80-90%- 3 балла79 – 60% - 1 балл59% и ниже – 0 баллов | По результатам выполнения работ |
| Результаты административных контрольных работ | Успешное выполнение работы:100%- 3 баллов91-99%- 2 балла80-90%- 1 балла79 – 60% - 0 баллов | По результатам выполнения работ  |
| Доля учащихся 10, 11 классов от общего количества учащихся 3 ступени, обучающихся по программам углубленной и профильной подготовки  | 50%- 2 балла51%-80% - 3 балла81%-100% - 4 балла | сентябрь |
| Доля учащихся 8,9 классов, для которых организована предпрофильная подготовка в соответствии с реализуемыми профилями  | 50%- 2 балла51%-80% - 3 балла81%-100% - 4 балла | сентябрь |
| Доля учащихся, систематически не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам  | 0% - 2 балла При наличии - штрафной 1 балл  | ноябрьянварьапрельиюнь |
| Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительной причины  | Отсутствие пропусков без уважительных причин – 5 баллов;Динамика в сторону уменьшения в течение учебного года – 2 балла;Динамика в сторону увеличения– 1 штрафной балл. | Ноябрьянварьапрельиюнь |
| Правонарушения и нарушения общественного порядка, совершенные учащимися ОУ | Отсутствие – 5 балловДинамика в сторону уменьшения в течение учебного года – 2 балла;Динамика в сторону увеличения– 1 штрафной балл. | Ноябрьянварьапрельиюнь |
| Количество учащихся ОУ, состоявших на учете в ТКДНиЗП, ОДН | Отсутствие – 5 балловДинамика в сторону уменьшения в течение учебного года – 2 балла;Динамика в сторону увеличения– 1 штрафной балл. | Ноябрьянварьапрельиюнь |
| Выпускники ступени среднего (полного) общего образования, награжденные медалями «За особые успехи в учении»  | За каждого выпускника – по 3 балла | июнь |
| **Показатель 2. Эффективность управленческой деятельности, методической работы** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Подготовка материалов для проведения лицензионных, аккредитационных процедур | 3-5 баллов | По результатам в соответствующем месяце |
| Организация и проведение семинаров, совещаний | Областной уровень-5 балловГородской уровень – 3 балла, при неоднократном участии дополнительно 1 балл | Ежемесячно |
| Руководство ГМО, экспертная деятельность, наставничество | ГМО-3 баллаЭкспертная деятельность – 3 баллаНаставничество – 2 балла | Ежемесячно |
| Результаты методической деятельности (результативное зафиксированное участие в конкурсах, конференциях, семинарах, опытно-экспериментальной работе и др.) | областной уровень- 5 балловгородской уровень -3 балла, при неоднократном участии – дополнительно 1 баллПри успешном участии (1,2,3 места) – дополнительно 3 балла | Ежемесячно |
| Исполнительская дисциплина  | Качественное ведение документации – 2 баллаСвоевременное предоставление материалов - 2 баллаПри неоднократных замечаниях штрафные баллы - до 2 баллов | Ежемесячно |
|  Стратегическое планирование | Наличие и выполнение Программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой Советом Учреждения – 2 баллаНаличие и выполнение Образовательной программы (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой педагогическим советом школы – 2 балла  | июнь  |
| Общественная составляющая управления | Участие в работе органа государственно-общественного управления образованием, в котором представлены все участники образовательного процесса (педагоги, обучающиеся, родители, сторонние лица и/или организации) – 1 балл | октябрьдекабрьмартмай |
| Работа со СМИ | Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла | Ежемесячно |
| Электронный документооборот.  | Наличие электронного документооборота в ОУ – 4 балла | Ежемесячно |
| Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц и соответствие требованиям закона РФ «Образовании».  | Наличие –3-5 баллов | Ежемесячно |
| Работа с РБД | Без замечаний – 3-5 балловЗа каждое замечание – 1 штрафной балл | Ежемесячно  |
| Работа с КПМО | Без замечаний – 2-3 баллаЗа каждое замечание – 1 штрафной балл | Ежемесячно |
| Руководство инновационной деятельностью по ФГОС | Без замечаний – 3 баллаЗа каждое замечание – 1 штрафной балл | Ежемесячно |
| Руководство физико-математическими классами(высокий % качества знаний, участие в проектной Де, высокая результативность индивидуальных достижений обучающихся) | Качество знаний не ниже 50% - 2 баллаНе менее 50% участия в интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, проектной деятельности – 2 балла | Ноябрьянварьапрель июнь |
| Организация профилактической работы по предупреждению правонарушений среди обучающихся | Наличие – 1-2 балла | По мере выполнения |
| Организация профориентационной работы в выпускных классах | Наличие – 1-2 балла | По мере выполнения |
|  **Показатель 3. Эффективность воспитательной работы. Работа с одаренными детьми.** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения во Всероссийской олимпиаде школьников | Имеются участники:Муниципального уровня – 1 балл (независимо от количества участников)Регионального уровня – по 1 балл за каждого участника;Всероссийского уровня - по 2 балла за каждого участника.Имеются победители и призеры: на муниципальном уровне – от 2 до 4 баллов;1 человек на региональном уровне – 3 балла;2 человека на региональном уровне – 4 балла;3 и более человек на региональном уровне – 5 баллов.1 человек на всероссийском уровне – 5 баллов;2 человека на всероссийском уровне – 6 баллов;3 и более человек на всероссийском уровне – 7 баллов. | октябрьноябрьдекабрь |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения в конкурсе научно – исследовательских и творческих работ «Первые шаги в науку» | Имеются участники:Муниципального этапа – 1 балл (независимо от количества участников)Регионального уровня – по 2 балла за каждого участника;Всероссийского уровня - по 3 балла за каждого участника.Имеются победители и призеры:на муниципальном уровне – от 2 до 4 баллов;1 человек на региональном уровне – 3 балл;2 человека на региональном уровне – 4 балла;3 и более человек на региональном уровне – 5 баллов.1 человек на всероссийском уровне – 5 баллов;2 человека на всероссийском уровне – 6 баллов; 3 и более человек на всероссийском уровне – 7 баллов. | январьфевральмарт |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения в интеллектуальных предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, творческих конкурсах, конференциях и др. | Имеются участники:Муниципального уровня – 1 балл (независимо от количества участников);Регионального уровня – 2 балла (независимо от количества участников);Всероссийского уровня - 3 балла (независимо от количества участников).Имеются победители и призеры:на муниципальном уровне – от 2 до 4 баллов;1 человек на региональном уровне – 3 балл;2 человека на региональном уровне – 4 балла;3 и более человек на региональном уровне – 5 баллов.1 человек на всероссийском уровне – 5 баллов;2 человека на всероссийском уровне – 6 баллов; 3 и более человек на всероссийском уровне – 7 баллов. | По результатам участия в соответствующем месяце |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения (в личном /командном первенстве) в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) | Имеются на муниципальном уровне:победители и призеры – 2 балла; участники – 1 балл. Имеются на региональном уровне:победители и призеры – 4 балла; Участники – 3 балла.Имеются на всероссийском или международном уровне:победители и призеры – 8 баллов;участники – 6 баллов. | Ежемесячно |
| Вариативность системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения  |  Реализации программ дополнительного образования – 2-3 балла | Сентябрь |
| Деятельность детских объединений или организаций в образовательном учреждении | Эффективность работы детских объединений, организации, с утвержденным локальным актом регламентом деятельности – 2-3 балла | Ежемесячно |
| Наличие органа ученического самоуправления, утвержденного уставом учреждения.  | Деятельность ученического органа самоуправления, отражена на сайте школы, проявляется на муниципальном уровне – 2-4 балла  | Ежемесячно |
|  Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, туристические походы, военно-полевые сборы и другие оздоровительные мероприятия) | 1 балл – охват учащихся составил менее 20%;2 балла – охват учащихся составил от 20% до 50%;3 балла ват учащихся составил не менее 70% – охват учащихся составил от 50% до 70%;5 баллов – охват учащихся составил более 70%; | Ежемесячно |
| **Показатель 4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса. | Отсутствие случаев детского травматизма – 3 балла;Наличие – штрафной 1 балл. | октябрьдекабрьмартмай |
| Обеспечение безопасности | Несоблюдение работниками, закреплёнными по функционалу:в части пожарной безопасности учреждения – 2 штрафных балла; в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам – 2 штрафных балла | ежемесячно |
| Создание условий для организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, в том числе своевременное предоставление карт летней занятости детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации | 1 балл – охват учащихся составил менее 20%;2 балла – охват учащихся составил от 20% до 50%;3 балла ват учащихся составил не менее 70% – охват учащихся составил от 50% до 70%;5 баллов – охват учащихся составил более 70%; | ИюньИюльавгуст |
| **Показатель 5. Кадровый потенциал** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Повышение квалификации | Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации течении последних 5 лет, в объёме не менее 72 часов: 100% от числа педагогов, которым необходимо повысить квалификацию – 0 баллов;менее 100% от числа педагогов, которым необходимо повысить квалификацию – 1 штрафной балл.15% педагогов повысили квалификацию в объеме не менее 72 часов чаще, чем 1 раз в 5 лет – 1 баллсвыше 15% повысили квалификацию в объеме не менее 72 часов чаще, чем 1 раз в 5 лет – 2 балла | Ежеквартально |
| Уровень квалификации | Наличие не менее чем у 80% педагогических работников (включая совместителей) аттестации – 2 балла | Декабрьапрель |
| Профессиональное развитие | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне – 3балла за каждый конкурс независимо от количества участников;на региональном уровне – 4 балла за каждый конкурс независимо от количества участников;всероссийском уровне – 5 баллов за каждого участника.Дополнительно за достижение результатов (1,2,3 места):на муниципальном уровне – 1 балл за каждого победителя и призера;на региональном уровне – 3 балла за каждого победителя и призера;всероссийском уровне – 5 баллов за каждого победителя и призера.а достижение результатов (1,2,3 места):е не менее 72 часов чаще, чем 1 раз в 5 лет - 3  | По результатам участия в соответствующем месяце  |

# **Критерии оценки качества и результативности деятельности педагогических работников**

|  |
| --- |
| **Показатель 1. Общедоступность и качество общего образования, учебные достижения** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение (с учётом психофизиологического состояния здоровья обучающегося) | 4 балла | Июнь |
| Доля обучающихся, имеющих неудовлетворительные оценки по итогам промежуточной аттестации, с учётом психофизиологического состояния здоровья обучающегося (четверть, полугодие) | 0% - 3 баллаДо 2% - 1 балл положительная динамика по сравнению с предыдущей четвертью дополнительно - 1 балл | ноябрьянварьапрельиюнь |
| Динамика обучения по итогам четверти, полугодия, учебного года | При + динамике от 3-5 балловПри стабильной динамике от 1-3 баллов | ноябрьянварьапрельиюнь |
| Средний тестовый балл, полученный выпускниками по предметам по выбору, в ходе ЕГЭ  | Равен среднему муниципальному тестовому баллу – 1 баллРавен среднему областному тестовому баллу – 2 баллВыше среднего областного тестового балла – 3 балла | июль |
| Количество 70-бальных работ по ЕГЭ | За каждую работу – 5 баллов | июнь |
| Отсутствие выпускников, оставленных на повторное обучение в 9 классе (педагоги, кл. рук-ль) | 5 баллов | июнь |
| Количество работ с максимальными баллами по ГИА - 9 |  От 70-100%За каждую работу – 5 баллов | июнь |
| Успешность сдачи экзаменов в традиционной форме | От 85-100 % 4 балла 70-85 % 3 балла 50-70% 1 балл | июнь |
| Результаты соответствия четвертных и годовых оценок у обучающихся на независимых региональных и муниципальных контрольных, диагностических работах  | Успешное выполнение работы:100%- 5 баллов91-99%- 4 балла80-90%- 3 балла79 – 60% - 1 балл59% и ниже – 0 баллов | По результатам выполнения работ |
|  Результаты соответствия четвертных и годовых оценок у обучающихся при проведении административных контрольных работ | Успешное выполнение работы:100%- 3 баллов91-99%- 2 балла80-90%- 1 балла79 – 60% - 0 баллов | По результатам выполнения работ  |
| Результативность физико-математических классов(высокий % качества знаний, участие в проектной Де, высокая результативность индивидуальных достижений обучающихся) | Качество знаний не ниже 50% - 2 балла | Ноябрьянварьапрель июнь |
| Организация предпрофильной подготовки обучающихся  | Ведение элективных курсов – 1-2 баллов | Ноябрьянварьапрель июнь |
| Динамика пропусков уроков по неуважительным причинам  | + динамика от 1 - 2 баллов Стабильные результаты от 0-1 балла | ноябрьянварьапрельиюнь |
| Выпускники ступени среднего (полного) общего образования, награжденные медалями «За особые успехи в учении» (учителю при сдаче предмета на ЕГЭ, классному руководителю) | За каждого выпускника – по 3 балла | июнь |
| Обучающиеся всех ступеней общего образования, награждённые похвальными листами, похвальными грамотами «За особые успехи в учении» | За каждого ученика – 2 балла | июнь |
| **Показатель 2. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной ) деятельности учителя** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Результаты методической деятельности (результативное зафиксированное участие в конкурсах, конференциях, семинарах, опытно-экспериментальной работе и др.) | областной уровень- 5 балловгородской уровень -2-3 балла, при неоднократном участии - дополнительно 1 баллПри успешном участии (1,2,3 места) – дополнительно 3 балла | Ежемесячно |
| Руководство ГМО, ШМО, экспертная деятельность, наставничество | ГМО -3 баллаШМО -2 баллаЭкспертная деятельность – 2 балла Наставничество – 2 балла | Ежемесячно |
|  Результативное зафиксированное участие в работе семинаров, ГМО, педагогического совета, ШМО, совещаний, конференций (выступления, открытые занятия, публикации) | городской уровень- 3 балла, при неоднократном участии дополнительно 1 баллшкольный уровень- 2 балла | Ежемесячно |
| Эффективность использования современных образовательных технологий в образовательном процессе |  По результатам контроля - 2-3 балла | Ноябрьянварьапрель июнь |
| Исполнительская дисциплина  | Качественное ведение документации - 2 баллаСвоевременное предоставление материалов - 2 баллаПри неоднократных замечаниях - 1 штрафной балл | Ежемесячно |
| Коррекционная деятельность | Разработка индивидуальных планов сопровождения обучающихся –1- 3 балла | Ежемесячно |
| Общественная составляющая управления | Участие в работе органа государственно-общественного управления образованием, в котором представлены все участники образовательного процесса – 1 балл | октябрьдекабрьмартмай |
| Результативная работа с родителями обучающихся (наличие планов, зафиксированное посещение родительских собраний, работа родительского комитета, результаты анкетирования) | Положительные отзывы родителей – 1 баллСовместные мероприятия – 1 баллЛекторий родительских собраний – 1 балл | октябрьдекабрьмартмай  |
| Пополнение ресурсов учебного кабинета (Кимы, др.) и создание развивающей образовательной среды | Соответствие – 1-4 балла | СентябрьЯнварь |
| Ведение электронной базы данных | Наличие – 1-2 балла | ДекабрьМай |
| Участие в работе сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц и соответствие требованиям закона РФ «Образовании».  | Участие –1-3 балловНаличие собственного блога – 2 балла | ЕжемесячноДекабрьМай  |
|  |  |  |
| **Показатель 3. Эффективность воспитательной работы. Работа с одаренными детьми.** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения во Всероссийской олимпиаде школьников | Имеются участники:Муниципального уровня – 1 балл (независимо от количества участников)Регионального уровня – по 1 балл за каждого участника;Всероссийского уровня - по 2 балла за каждого участника.Имеются победители и призеры:на муниципальном уровне – 2-4 балла;1 человек на региональном уровне – 3 балла;2 человека на региональном уровне – 4 балла;3 и более человек на региональном уровне – 5 баллов.1 человек на всероссийском уровне – 5 баллов;2 человека на всероссийском уровне – 6 баллов;3 и более человек на всероссийском уровне – 7 баллов. | октябрьноябрьдекабрь |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения в конкурсе научно – исследовательских и творческих работ «Первые шаги в науку» | Имеются участники:Муниципального этапа – 1 балл (независимо от количества участников)Регионального уровня – по 2 балла за каждого участника;Всероссийского уровня - по 3 балла за каждого участника.Имеются победители и призеры:на муниципальном уровне – 2-4 балла;1 человек на региональном уровне – 3 балл;2 человека на региональном уровне – 4 балла;3 и более человек на региональном уровне – 5 баллов.1 человек на всероссийском уровне – 5 баллов;2 человека на всероссийском уровне – 6 баллов; 3 и более человек на всероссийском уровне – 7 баллов. | январьфевральмарт |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения в интеллектуальных предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, конференциях и др. | Имеются участники:Муниципального уровня – 1 балл (независимо от количества участников);Регионального уровня – 2 балла (независимо от количества участников);Всероссийского уровня - 3 балла (независимо от количества участников).Имеются победители и призеры:на муниципальном уровне – 2-4 балла;1 человек на региональном уровне – 3 балл;2 человека на региональном уровне – 4 балла;3 и более человек на региональном уровне – 5 баллов.1 человек на всероссийском уровне – 5 баллов;2 человека на всероссийском уровне – 6 баллов; 3 и более человек на всероссийском уровне – 7 баллов. | По результатам участия в соответствующем месяце |
| Результативность участия учащихся общеобразовательного учреждения (в личном /командном первенстве) в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) | Имеются на муниципальном уровне:победители и призеры – 2 балла; участники – 1 балл. Имеются на региональном уровне:победители и призеры – 4 балла; Участники – 3 балла.Имеются на всероссийском или международном уровне:победители и призеры – 8 баллов;участники – 6 баллов. | Ежемесячно |
|  Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, туристические походы, военно-полевые сборы и другие оздоровительные мероприятия) | 1 балл – охват учащихся составил менее 20%;2 балла – охват учащихся составил от 20% до 50%;3 балла ват учащихся составил не менее 70% – охват учащихся составил от 50% до 70%;5 баллов – охват учащихся составил более 70%; | Ежемесячно |
| Организация внеурочной деятельности по предмету | Наличие –2-4 балла | Ежемесячно |
| Организация профориентационной работы в выпускных классах | Наличие – 1-2 балла | По мере выполнения |
| **Показатель 4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса. | За каждый случай детского травматизма – штрафной 1 балл. |  |
| Организация горячего питания школьников | 80-100 - 2 балла80-70 - 1 балл | ежемесячно |
| Создание условий для организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, в том числе своевременное предоставление карт летней занятости детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации | 1 балл – охват учащихся составил менее 20%;2 балла – охват учащихся составил от 20% до 50%;3 балла ват учащихся составил не менее 70% – охват учащихся составил от 50% до 70%;5 баллов – охват учащихся составил более 70%; | ИюньИюльавгуст |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 1-4 балла | По мере выполнения в соответствующем месяце |
| **Показатель 5. Квалификация** |
| **Критерии оценки** | **Количество баллов по каждому критерии оценки** | **Периодичность оценивания** |
| Повышение квалификации | Прохождение курсовой подготовки – 1-6 баллов | По мере прохождения |
| Профессиональное развитие | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне –до 10 баллов за каждый конкурс независимо от количества участников;на региональном уровне – до 10 баллов за каждый конкурс независимо от количества участников;всероссийском уровне – до 10 баллов.Дополнительно за достижение результатов (1,2,3 места):на муниципальном уровне – до 5 баллов;на региональном уровне – до 5 баллов;всероссийском уровне – до 5 баллов.а достижение результатов (1,2,3 места):е не менее 72 часов чаще, чем 1 раз в 5 лет – 3  | По результатам участия в соответствующем месяце  |
| За стаж педагогической работы с целью закрепления педагогических кадров | 5-10 лет – 4 балла10-15 лет – 6 балла15-20 лет – 8 баллаСвыше 20 - 10 баллов  | ДекабрьИюнь |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**главному бухгалтеру**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
| 1. .
 | Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности, расчётов с контрагентами | До 3 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета. | До 2 |  | ежемесячно |
|  | Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей | До 3 |  | октябрьноябрь |
|  | Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию | До 5 |  | декабрьавгуст |
|  | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей  | До 2 |  | ежемесячно |
|  | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями  | До 10 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей. | До 2 |  | ежемесячно |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**заместителю директора по административно-хозяйственной части**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Эксперная оценка**  | **Периодичность** |
|  | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. | До 5 |  | июньиюльавгуст |
|  | Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров | 2 |  | декабрьянварьи по мере необходимости |
|  | Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий | До 3 |  | мартапрель |
|  | Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы | 1-2 |  | ежемесячно |
|  | Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб | 1-2 |  | СентябрьЯнварьмай |
|  | Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря | 1 |  | ежемесячно |
|  | Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. | 1-2 |  | ежемесячно |
|  | Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов | 1-2 |  | ежемесячно |
|  | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями  | до 10 |  | По мере выполнения |
|  | Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)За каждое обоснованное замечание 1 штрафной балл  | 1 |  | ежемесячно |
|  | Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов | 1 |  | ежемесячно |
|  | Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных. | 1-2 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей | 1 |  | ежемесячно |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**заведующему библиотекой**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
|  | Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности) | 1-3 |  | ежемесячно |
|  | Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок. | 1-2 |  | ежемесячно |
|  | Система проведения библиотечных уроков на актуальные темы. | 1-2 |  | ежемесячно |
|  | Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.  | 1-2 |  | ежемесячно |
|  | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 1-3 |  | По мере выполнения |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 1 |  | ежемесячно |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**воспитателям группы продленного дня**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
|  | Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД | 2 |  | ежемесячно |
|  | Сохранность контингента обучающихся в ГПД | 2 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин | 1 |  | ежемесячно |
|  | Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни) | 1 |  | ежемесячно |
|  | Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках | 2 |  | ежемесячно |
|  | Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров, организация внеурочной деятельности) | 3 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 1 |  | ежемесячно |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**педагогу-психологу**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
|  | Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. | 2 |  | ежемесячно |
|  | Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля | 2 |  | ежемесячно |
|  | Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики | 2 |  | ежемесячно |
|  | Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися. | 2 |  | ежемесячно |
|  | Формирование психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования | 2 |  | ежемесячно |

**Критерии оценки результативности профессиональной оценки педагога дополнительного образования.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
|  | Результативность личностно-развивающей работы с обучающимися. | 1 |  | ежемесячно |
|  | Активное взаимодействие с учреждениями культуры и дополнительного образования  | 1 |  | ежемесячно |
|  | Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время. | 2 |  | ежемесячно |
|  | Зафиксированное участие в семинарах (программы, протоколы и т.п.), конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).  | 2 |  | ежемесячно |
|  | Разработка авторских программ кружков факультативов, курсов и т.д. | 5 |  | ежемесячно |
|  | Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций  | 3 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 1 |  | ежемесячно |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат**

**инженера по информационным технологиям**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
|  |  Качественная профилактическое обслуживание компьютеров и компьютерной техники | 1-5 |  | ежемесячно |
|  |  Обеспечение устойчивой и бесперебойной работы локальной сети и безопасности при работе в сети Интернет | 1-10 |  | ежемесячно |
|  | Результативная помощь педагогам по внедрению ИКТ в образовательном процессе | 1-5 |  | ежемесячно |
|  | .Своевременное и качественное внедрение лицензионного программного обеспечения для ОП | 1-5 |  | ежемесячно |
|  | Своевременная и качественная подготовка отчетов , нормативных документов , программ | 2 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие жалоб, обращений со стороны администрации, педагогов | 1 |  | ежемесячно |

**Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю-машинистке**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№№** | **Критерии** | **Макси-мальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
|  | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству. | 2 |  | ежемесячно |
|  | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве | 2 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 2 |  | ежемесячно |
|  | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями  | 5 |  | ежемесячно |
|  | Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации) | 2 |  | ежемесячно |

**Критерии для расчета стимулирующих**

**выплат младшему обслуживающему персоналу**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | **Критерии** | **Максимальный балл** | **Экспертная оценка** | **Периодичность** |
|  | Качественное и регулярное проведение генеральных уборок. | 2 |  |  |
|  | Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ. | 1-2 |  |  |
|  | Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций | 1-2 |  |  |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей. | 1 |  |  |
|  | За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. | 1-3 |  |  |
|  | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями  | 5 |  |  |

**Глава 3. Порядок премирования**.

4. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

 5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем учреждения, результаты самооценки работников в соответствии с представленными отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Советом учреждения.

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется комиссией по премированию, образованной Советом учреждения.
2. Комиссия по премированию осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

 8. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии на основании всех материалов мониторинга, при условии присутствия не менее 2/3 членов комиссии . Составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику ( Приложении № 3)

 Денежный вес 1 балла (сумма стимулирующей части делится на общее количество баллов всех работников) умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных выплат по результатам труда каждому работнику.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель издаёт приказ о премировании. Премирование работников производится ежемесячно. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

 9. Комиссия по премированию обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Приложение №3

Оценочный лист

профессиональной деятельности работника МКОУ СОШ № 8

Ф.И.О работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Период оценки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатели | Количество баллов |
| Самооценка | Оценка администрации | ОценкаКомиссиипо премированию |
|  |  |  |  |  |  |
| Общее количество баллов |  |  |  |

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Работник:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены администрации: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии по премированию: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Глава 4. Прочие выплаты и премии, материальная помощь**

 10. Комиссия по премированию может устанавливать прочие выплаты и премии, а также их периодичность в соответствие с Коллективным договором.

 11. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника в адрес руководителя учреждения в соответствии с Коллективным договором.

 12. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения самостоятельно в фиксированной сумме в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом на основании приказа директора учреждения 1 раз в год.

 13. В целях социальной защищенности работников и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования Свердловской области;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

5) в связи с празднованием Дня Учителя;

6) в связи с празднованием 23 Февраля

7) в связи с празднованием Международного Дня 8 Марта;

8) в связи с достижением юбилейных дат 50, 60, 65, 70, 75, пенсионного возраста (юбилейной датой – 55 лет у женщин, 60 лет мужчин со дня рождения);

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Приложение № 4

к Системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8.

# **Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8**

В новой редакции от «25» 01. 2012 г.

**Глава 1. Общие положения**

# 1. Настоящее Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 (далее Положение) регламентирует размеры выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды работ и порядок их установления, а также выплаты надбавок за наличие ученой степени, почетных званий работникам общеобразовательного учреждения.

**Глава 2. Перечни и размеры выплат и надбавок.**

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статьи 129, 149 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.2.Выплаты компенсационного характера.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Нормативное обоснование выплат | Наименование выплат, | Размеры% от должностного оклада, порядок установления и периодичность |
| Приказ Госкомобразования ССР от 20.08.1990г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труды работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 г. №387/22-78Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. №870 Москва | Доплаты за неблагоприятные условия труда:1. За работу в ночное время.

- ст. 154 ТК РФ1. За работу в выходные и праздничные дни.

- ст. 153 ТК РФ1. За сверхурочную работу

- ст. 152 ТК РФ1. За работу при пониженной температуре Т-13,7 град. и температурных перепадов, учителям физической культуры

- ст. 147, 219 ТК РФ | От 20 до 35% - приказ директора за фактически отработанное время( ежемесячно)Фактически отработанное количество часов,приказ директора(производственный график)Фактически отработанное количество часов,приказ директора(производственный график) в размере 4% |
| Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» | 1. Районный коэффициент
 | 15%На учебный год |

2.3. К выплатам за дополнительные виды работ относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, выполняющим дополнительные виды работ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплат | Размеры (% от должностного оклада) | Порядок установления и периодичность |
| 1. За классное руководство в

1 – 11классах («При наполняемости класса 25 человек и более») | Пропорционально количеству учащихся: До 1 000руб. |  По Приказу директора на учебный год. Основание: комплектование классов |
| 1. За проверку письменных работ:

по русскому языку и литературепо математикев начальных классахпо иностранному языкупо истории, географии, физике, химии, биологии, черчению | От части оклада за соответствующие предметы-15%10%10%10%По 1000 руб. | По Приказу директора на учебный год. Основание: согласно учебной нагрузки учителей, в соответствии с учебным планомПо Приказу директора 1 раз в четверть Основание: при наличии экономии ФОТ |
| 1. За работу с библиотечным фондом
 |  До 2 500 руб.  |  По Приказу директора ежемесячно,в соответствии с комплектованием библиотечного фонда |
| 1. Выполнение обязанностей, связанных с расширением и администрированием локальной сети.

Увеличение объёма выполняемых работ  |  До 5 000 руб. | По приказу директора ежемесячноОснование: расширение зоны деятельности |
| 1. За заведование учебными кабинетами, мастерскими
 | До 2 000 руб. | По Приказу директора ежемесячно при наличии экономии ФОТОснование: Наличие паспорта, решение комиссии по ОТ, 100% оснащённость учебным оборудованием |
| 1. За дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности работника:

- за организацию горячего питания учащихся; - младшему обслуживающему персоналу (уборщикам служебных помещений, гардеробщикам, рабочему по ремонту оборудования) за проведение косметического ремонта школы, дополнительные объёмы работ – уборка и мытьё площадей сверх  установленного штатным расписанием,- за уборку территории;- сторожам, (уборщикам) за уборку снега;- секретарю за работу с архивом;- сопровождающим во время подвоза учащихся;- за ведение кассовых операций;- за оформление аттестатов;- за оформление котировочных заявок, конкурсной документации, работа с сайтом zakupki gov. ru;* - начальнику лагеря дневного пребывания.
 | До 2 000 руб. До 10 000 руб.До 4 000 руб. До 2 000 руб.До 3 000 руб.До 2000 руб.До 700 руб.До 700 руб.До 5 000 руб.До 3 000 руб.До 2 500 руб. | По приказу директора, на время выполнения работПо приказу директора, на время выполнения работ По Приказу директора ежемесячноПо Приказу директора ежемесячноПо приказу директора, на время выполнения работ По Приказу директора ежемесячноПо Приказу директора ежемесячноПо Приказу директора ежемесячноПо Приказу директора в июнеПо Приказу директора, на время выполнения работПо приказу директора, на время выполнения работ  |

2.4. Педагогическим работникам и заместителям руководителя за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются ежемесячные надбавки в следующих абсолютных размерах:

доктор наук, почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», - 5000 рублей;

кандидат наук, почетные звания, начинающиеся со слов «заслуженный», - 3000 рублей.

Надбавки за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», выплачивается при условии их соответствия профилю педагогической деятельности.

2.5. При необходимости в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

Муниципальное казенное общеобразовательное Учреждение

средняя общеобразовательная школа № 8

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приказ

№ 7 от 26.01.2012 г.

 «Об утверждении системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8 в новой редакции»

На основании решения Совета Учреждения (протокол № 1 от 25.01.2012 г.)

Приказываю:

1. Утвердить систему оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного Учреждения средней общеобразовательной школы №8 в новой редакции.
2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания настоящего приказа и действуют на правоотношения с 01.02.2012 г.

Директор МОУ СОШ №8 И.С. Фёдорова