

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 16» ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА
443110, г. Самара, ул. Ново-Садовая, 26 «А»
телефон (846) 334-57-71, 335-64-00; факс 334-57-71, 335-64-00
e-mail: school16samara@mail.ru



УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 176–од
от 15.08.2016 года
Директор школы



Лукоянова Л.Г.

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
Протокол № 2
от 15.08.2016 г.

Положение об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школы № 16» городского округа Самара** (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, приказом Министерства образования и науки Самарской области от 14 июля 2008 года № 113-ОД «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений». Список изменяющих документов (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 27.10.2011 N 702, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015г., с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009, №485(ред.25.10.2012)

1.3. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми

договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

в первых классах образовательного учреждения.

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере **59,78%** от базового фонда

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного и обслуживающего персонала **18,41 %** от базового фонда.

во вторых - четвертых классах образовательного учреждения.

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере **59,72%** от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в размере **18,47%** базовой части фонда оплаты труда.

в пятых классах образовательного учреждения.

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере **59,65%** от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в размере **18,54%** базовой части фонда оплаты труда.

в шестых классах образовательного учреждения.

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере **59,63%** от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в размере **18,56%** базовой части фонда оплаты труда.

в седьмых классах образовательного учреждения.

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере **59,61%** от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в размере **18,58%** базовой части фонда оплаты труда.

в восьмых, девятых классах образовательного учреждения.

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере **59,52%** от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в размере **18,67%** базовой части фонда оплаты труда.

в десятых, одиннадцатых классах образовательного учреждения.

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере **59,61%** от базовой части фонда оплаты труда;

- фонд оплаты труда прочих административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в размере **18,58%** базовой части фонда оплаты труда.

- специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,81% от базового фонда,

который включает:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.). Консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Учреждения, в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в

каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда- повышающий коэффициент по группам сложности обучения предметам(проверка тетрадей), который устанавливается в следующих размерах в процентном соотношении ,по следующей формуле:

$D = (Cч * Н * Уп * 4,2) * \text{коэффициент по группам обучения.}$

1 –я группа обучение в 1-4 –м классах начальной школы-1,20

2-я группа обучение по русскому языку -1,10

3-я группа обучение по математике ,истории ,литературе ,иностранному языку ,физике ,географии ,химии ,биологии ,алгебре ,геометрии -1,05

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися Учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a_1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b_1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Сч = \frac{\text{ФОТинд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a_1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты согласно тарификационным спискам на учебный год:

- за классное руководство и работу с родителями;

- проверку тетрадей и письменных работ;

- заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.);

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися.

2.4. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
 стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
 отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
 отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) Учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Сд,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора Учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении;

Кр – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
1 группа	до 1,8
2 группа	до 1,4
3 группа	до 1,2
4 группа	до 1,1

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации,	1,1

соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	
---	--

Сд – величина стимулирующих выплат директору Учреждения.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 4.4.2. настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 4.4.1. настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих и рабочих

4.4. Заработная плата административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, специалистов, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера, не менее 15 процентов.

4.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим работы, которая характеризуется следующими показателями:

выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

б) надбавка за профессиональное мастерство;

в) ежемесячная надбавка за заведование кабинетом, мастерскими, спортивной базой;

г) премия по итогам работы (за месяц, квартал).

Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим устанавливается приказом директора Учреждения на текущий календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и выплачивается вместе с должностным окладом.

4.4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора.

4.6. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном на 35 процентов размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

4.7. Сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

5. Порядок выплаты премий

5.1. Порядок выплаты ежемесячной премии

5.1.1. Премирование работников Учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

5.1.2. Премирование работников производится по результатам работы за месяц и зависит от выполнения следующих качественных и количественных показателей труда работников Учреждения:

5.1.2.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников Учреждения.

Критерии оценки деятельности учителей.

Стимулирующие выплаты периодического характера (один год)

№	Критерий	Кол-во баллов	
Учителям-предметникам			
1	Отсутствие учащихся, не достигших базового уровня в обучении	Учитель дифференцирует процесс обучения на разные уровни возможностей детей. Применяет эффективные способы мотивации на освоение базового уровня знаний и умений	1
2	Качество обученности школьников по предмету соответствует или превышает средний утвержденный показатель по ступени школы	Данные суммируются в параллелях и в целом.	1
3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации	9 класс русский язык математика	1
4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ	11 класс русский язык математика	1
5	Выбор предмета выпускниками ступени среднего (полного) общего образования на ЕГЭ не менее 50 %	11 класс (кроме русского языка и математики)	1
	Отсутствие неудовлетворительных результатов по предмету на ЕГЭ	11 класс	1

7	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	11 класс Учитель - предметник	1 (за каждого выпускника)
8	Активная реализация школьного компонента ООП	Краеведение спроектировано в предметный модуль	1
9	Работа в экспериментальном режиме	1-11 кл Реализация и внедрение инновационных технологий ФГОС	1
10	Охват детей, участвующих в интеллектуально-творческой и проектной деятельности, в спортивных соревнованиях, от 50 %	суммируются (по каждому пункту %) - День науки - предметные олимпиады - НТКШ - школьные учебно-познавательные, исследовательские и социальные проекты - предметные декады - соревнования - спортивные конкурсы - иное	1
11	Системное использование информационных технологий в учебном процессе	- система заложена в проект Рабочей программы - применение технологии интерактивной деятельности	1
12	Использование в учебном процессе внешних ресурсов	(музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени и фиксируется в классном журнале	1
13	Организация охраны, жизни и здоровья учащихся во время учебно-воспитательного процесса.	Отсутствие травматизма во время учебного процесса	1
14	Работа в выпускных классах	4, 9, 11 классы (баллы суммируются)	1

Классным руководителям			
15	Наличие самоуправления в классе	- действующий актив класса - проектная деятельность во внеурочной работе - творческие коллективные дела	1
16	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года	(при уровне не менее: 1 ступень – 75 %, 2 ступень – 40 %, 3 ступень – 25 %)	1
17	Отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних и отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения		1
18	Отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины		1
Расширение функционала в системе УВП			
19	Руководство и участие в работе выборных органов	в утвержденном составе профкома председатель	1 2
20	Результативная работа председателей предметных методическими объединениями	Проведение тематических заседаний ШМО Организация обмена опытом Внедрение современных образовательных технологий учителями МО (с подтверждением в учебной части)	1
21	Ведение электронного документооборота	Не реже 1 раза в неделю	1
22	Дополнительные критерии	Систематическая работа с неуспевающими Лауреаты (в номинациях) и победители муниципальных и региональных профессиональных конкурсов 100 баллов на ЕГЭ	1 1 1
Итого баллов:			

Стимулирующие выплаты разового характера

№	Критерии	Уровень	Баллы
1	Участие в опытно-экспериментальной работе: <ul style="list-style-type: none"> • Эксперимент • Исследование • Творческие проекты школы • Локальные проекты 		2 1 1 1
2	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п (выше уровня образовательного учреждения)	Районный Муниципальный Региональный Всероссийский	1 2 3 4
3	Участие учащихся в олимпиадах по предмету, в чтениях и конференциях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Районный Муниципальный Региональный Всероссийский	1 2 3 4
4	Подготовка учащихся, классных коллективов, сборных команд класса, школы к соревнованиям, конкурсам, фестивалям (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Участие Районный Муниципальный Региональный Всероссийский	1 2 3 4 5
5	Участие в мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта, Участие работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие Районный Муниципальный Региональный Всероссийский	1 2 3 4 5
6	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя. Наличие публикаций работ учащихся в периодических	Школьный Районный Муниципальный Региональный Всероссийский	1 2 3 4 5

	изданиях, сборниках		
7	Участие в летней оздоровительной компании	Начальник пришкольного лагеря Руководитель выездного лагеря Воспитатель выездного лагеря	3 5 5
9	Оснащение учебных кабинетов и подготовка их к новому учебному году.		3

В соответствии с установленными критериями педагоги представляют директору Учреждения материалы по самоанализу деятельности в начале учебного года (сентябре) и в начале второго полугодия (январь).

Директор Учреждения два раза в год: до 15 сентября и до 15 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 21 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 21 января.

Премия педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Премия педагога} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде (месяце) всех педагогических работников, осуществляющих учебный процесс}}{\text{Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде}}$$

х сумма баллов педагога за период (месяц)

5.1.2.2. Критерии и показатели качества труда других работников Учреждения определяются следующими показателями:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели премирования	Размер премирования в рублях
Заместитель директора по воспитательно й работе, заместитель директора по учебно-воспитательно й работе	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий в соответствующем месяце. 2. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда. 3. Качественное выполнение порученной работы, связанной с	1 000 – 5 000

	обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. 2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 3. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и прилегающей территории 4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода. 	1 000 – 5 000
Заместитель директора по питанию	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное обеспечение питания в школе. 2. Организация и введение электронной документации по контролю за питанием учащихся. 	1000 – 4000
Главный бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественный учет наличия и движения товарно-материальных ценностей, своевременное списание материалов. 2. Предоставление бухгалтерской отчетности в установленные законодательством сроки. 3. Осуществление контроля за своевременным и правильным оформлением учетных документов и законностью совершаемых операций 4. Отсутствие замечаний со стороны налоговых служб 5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств. 	1 000 – 5 000
Работники бухгалтерии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие несвоевременного предоставления сведений и отчетности. 2. Отсутствие замечаний со стороны налоговых служб, аудита. 3. Своевременное начисление заработной платы работникам учреждения. 	1 000 – 3 000
Библиотекарь	1. Качественное выполнение работы по	200 –

	<p>обеспечению библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).</p> <p>2. Участие в научно-исследовательской и методической работе.</p> <p>3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.</p> <p>4. Оформление тематических выставок.</p>	1 000
Лаборант	<p>1. Содержание в исправном состоянии лабораторного оборудования, осуществление своевременной его наладки.</p> <p>2. Своевременное обеспечение кабинета учителя необходимым для работы оборудованием, материалами, реактивами и др.</p> <p>3. Качественное ведение документации.</p> <p>4. Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности.</p>	300 - 800
Секретарь-машинистка	<p>1. Качественная организация делопроизводства.</p> <p>2. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.</p> <p>3. Своевременное и качественное выполнение машинописных работ.</p>	500 – 1 500
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: электрик	<p>1. Обеспечение надежной, бесперебойной работы электрооборудования.</p> <p>2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.</p> <p>3. Систематическое досрочное выполнение работ.</p> <p>4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.</p> <p>1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений</p>	300 – 800

уборщик служебных помещений	и заданий. 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки со стороны персонала. 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	300 – 1 000
слесарь- сантехник	1. Обеспечение надежной, бесперебойной работы оборудования. 2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей. 3. Систематическое досрочное выполнение работ. 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	300 – 800
дворник	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки со стороны персонала. 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	300 – 800
сторож (вахтер)	1. Качественная охрана объекта в соответствии с требованиями. 2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	300 – 800
гардеробщик	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий. 2. Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей. 3. Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной. 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	100 - 300

5.1.3. Размер премии по итогам работы за месяц может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора Учреждения и уполномоченных должностных лиц.

5.1.4. Премирование осуществляется по приказу директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.1.5. Работникам, отработавшим неполный период (месяц) премия начисляется пропорционально отработанному времени.

5.1.6. Премия по итогам работы за месяц устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

5.1.7. Выплата премии по итогам работы за месяц производится в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц не ограничена.

5.2. Порядок выплаты единовременной премии

5.2.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками:
- Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

5.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения.

5.2.3. Премия устанавливается и выплачивается в абсолютном значении (в рублях).

5.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей,

родителей);

- юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения - в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

6.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения.