

Согласовано

Председатель ПК

С. Смирнов



Утверждено

Приказ от 28.12.2018г №266

Директор МБОУ «Большеколпанская СОШ»

Рассмотрено на общем собрании

Трудового коллектива

25.12.2018 г. Протокол №2

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда

в МБОУ «Большеколпанская средняя общеобразовательная школа»

и стимулировании труда работников Учреждения

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- Новым законом «Об образовании в Российской Федерации»
- Указом Президента РФ от 07.05.2013 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Трудовым кодексом РФ
- распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
- распоряжением Правительства Ленинградской области от 24.04.2013 г. № 179-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области»
- постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения»;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
- Приказом Министерства образования и науки России от 29.08.2013 г. № 1011 «О реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 года № 2620-р»;
- Постановлением администрации Гатчинского муниципального № 4689 от 27.10.2011 года «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности».
- Областным законом от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области», Постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года №173 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, постановления администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011г № 4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района» Указа президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» №597 от 7 мая 2012 года, письма Комитета образования Гатчинского МР №1699 от 26.11.2012 года.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Большеколпанская СОШ» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы является стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ «Большеколпанская СОШ», которая делится на доли между видами материального стимулирования работников.

1.4. Видами материального стимулирования являются:

- выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников;

- единовременных выплат;
- иных выплат стимулирующего характера.

2. Ежемесячные доплаты.

Постоянные ежемесячные выплаты производятся основным работникам школы

2.1. За стаж работы: учителям, заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой, учебно - вспомогательному персоналу, техническим работникам в процентах от должностного оклада:

- 0 - 1 год - 0%
- 1 - 5 лет - 5%
- 5 - 10 лет - 15%
- более 10 лет - 20%

2.2. За категорию: учителям (по должности учитель), к воспитателям структурного подразделения – дошкольного отделения в процентах от должностного оклада учителя:

- 1КК- 20%
- Высшая КК-30%

2.3. Почетному работнику общего образования – 20% от должностного оклада учителя.

2.4. Директору школы – на основании приказа председателя Комитета образования из общего фонда учреждения.

2.5. Заместителям директора, заведующей библиотекой, заведующей хозяйственной частью, главному бухгалтеру, бухгалтеру по результатам работы.

3. Поощрительные выплаты за выполнение работы, не входящей в функционал.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников школы. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, выплачиваются ежемесячно.

Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ работникам, а также размер доплат (в процентах от должностного оклада по должности учитель):

- Руководители МО - 7%
- За организацию бесплатного питания учащихся, распределения молока –20%
- Диспетчер расписания – до 16%
- Ответственный за информатизацию – до 20%
- Дистанционное обучение и сетевое взаимодействие – до 10%
- Ответственный по охране труда – до 14%
- Заведующему пришкольным участком – до 7%
- За проверку тетрадей по литературе в 9,11 классах –до 2%
- Ответственному за спортивно – массовую работу, ДДТ – до 15%
- Руководителю музея до 10%
- Ответственному за таблицу учета рабочего времени:
 - технический персонал - 5%
 - педагогический персонал -10%

4. Поощрительные выплаты учителям, воспитателям структурного подразделения – дошкольного отделения по результатам труда.

4.1. Надбавки по результатам деятельности выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Распределение фонда стимулирующей части по результатам деятельности за определенный период работы проводится в 2 этапа:

1-й этап в январе по итогам работы за 01 сентября по 31 декабря предыдущего года

2-й этап в сентябре по итогам работы с 01 января по 31 августа текущего года

4.3. Установленная по результатам деятельности надбавка выплачивается в течение полугодия.

4.4. Надбавки по результатам деятельности за определенный период работы распределяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности сотрудника учреждения по итогам отчетного периода. Директор школы, заместители директора по УВР и безопасности, руководитель структурного подразделения – дошкольное отделение представляют в комиссию информацию о показателях деятельности учителей, воспитателей, являющуюся основанием для назначения надбавки по результатам деятельности за определенный период времени.

4.6. Надбавки распределяются по баллам в соответствии с критериями, разрабатываемыми и прилагаемыми к данному Положению и утвержденными директором школы

4.7. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит **оценочный лист**.

4.8. Оценочный лист - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени в баллах.

4.9. По итогам заседания комиссии директор школы, руководитель структурного подразделения подписывает приказ о назначении надбавки по результатам деятельности за прошедшее полугодие на определенный период.

4.8. Учителя, воспитатели могут быть не представлены к премированию. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания.

4.9. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- при наличии обоснованных обращений, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, нарушении педагогической этики;
- за детский травматизм по вине работника;
- при невыполнении в полном объеме должностных обязанностей;
- при наличии дисциплинарных замечаний (замечание, выговор);
- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы учреждения;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

5. Единовременные премии и поощрения.

Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться всем работникам школы, работникам структурного подразделения при наличии оснований:

5.1. Техническому персоналу за работу, не входящую в функционал.

5.2. За интенсивность труда в определенный период.

5.3. За участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся, воспитанников, участие в проведении предметных недель, праздников.

- 5.4. При выходе на пенсию.
- 5.5. По случаю юбилейных дат.

6. Заключительные положения.

6.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Большеколпанская СОШ», принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направленных на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда школы.

6.2. Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляется на повышение фонда премирования и не может быть перераспределена между иными долями стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемыми на иные виды материального стимулирования.

Стоимость одного балла зависит от имеющегося фонда премирования.

6.3. Размер выплат стимулирующего характера административному, техническому персоналу определяется только после обеспечения требуемого уровня средней зарплаты педагогических работников до средней зарплаты в сфере общего образования по Ленинградской области..

6.4. Если сумма стимулирующего характера имеется административному, техническому персоналу, то распределение её произвести следующим образом: 60 % - техническому персоналу, 40 % - административному персоналу.

6.5. Бухгалтер определяет стоимость балла, исходя из суммы для технического и административного персонала.

Срок действия

Не ограничен, при изменении нормативно-правовой базы, регулирующей действие данного положения, вносятся изменения в установленном законом порядке.

Прошито и пронумеровано

5 (лист) 11111111

Директор МБОУ

«Большешкопанская СОШ»

МБОУ
И.П. Игнатьева

АНСКАЯ
СОШ

