

**Утверждено**

Приказ от 29.12.2017г №242

Директор МБОУ «Большеколпанская СОШ»

Рассмотрено на общем собраниях

Трудового коллектива

27.12.2017 г. Протокол №3

Педагогического совета

29.12.2017г. Протокол №11

## **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, Постановление администрации Гатчинского муниципального района «О применении расчетной величины в размере 9185 для расчета должностных окладов работников муниципальных учреждения с 1 января 2018 года» от 19.12.2017 №5404

**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) 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, 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 до 7%
- За организацию бесплатного питания учащихся, распределения молока до 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 до 10%
  - педагогический персонал до 10%

#### **4. Поощрительные выплаты учителям 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 представляют в комиссию информацию о показателях деятельности учителей, 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, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени в баллах.

**4.9.** По итогам заседания комиссии директор школы подписывает приказ о назначении надбавки по результатам деятельности за прошедшее полугодие на определенный период, где указывается сумма баллов. Стоимость балла рассчитывает главный бухгалтер.

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

**4.11.** 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 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, участие в проведении предметных недель.

**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 заработной платы педагогических работников до средней заработной платы в сфере общего образования по Ленинградской области..

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