

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива  
Протокол от 29.08.2015г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 01.09.2015г. №48  
и.о. директора

Орлов А.С.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате и стимулировании труда работников**  
**МБОУ «Дивенская ООШ»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года № 173.

1.2 Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3 Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи в пределах дополнительно выделенного фонда для стимулирующих выплат.

**2. Распределение фонда материального стимулирования.**

2.1 Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество и результаты работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2.2 Финансовым органом образовательного учреждения исходя из учрежденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

2.3 Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, за стаж непрерывной работы в ОУ производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя ОУ по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

**3. Порядок премирования**

3.1 Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя ОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

3.2 В число премируемых входят все работники ОУ, включая совместителей.

3.3 Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией ОУ Совету учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены Совета учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

3.4 Руководитель ОУ за эффективное и качественное выполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о

премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

3.5 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются персональные надбавки приказом директора школы:

- зам. директора по УВР – 35%;
- главному бухгалтеру – 35%.

3.6 Установить персональные надбавки за непрерывный педагогический стаж работы:

- от 1 года до 5 лет – 1000.00 руб.
- от 5 лет до 10 лет – 1500.00 руб.
- от 10 лет и выше – 2500.00 руб.

#### 4. Периоды и сроки премирования.

4.1 Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, учебный год, четверть или полугодие. *Кроме того, премии могут выплачиваться в связи:*

- с юбилеями;
- уходом на пенсию;
- профессиональными праздниками.

#### 5. Условия премирования

5.1 Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также **объективность и достоверность представляемой ими информации.**

5.2 Премия не выплачивается:

- при наличии существенных замечаний инспекционного контроля;
- по отрицательным результатам проверок;
- при вынесении дисциплинарного взыскания.

К существенным замечаниям относятся:

- нарушения устава школы;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение требований должностной инструкции;
- нарушение коллективного договора и других локальных актов, за которые работник получил взыскание в течение учебного года. **В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание.**

Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

#### 6. Показатели премирования

6.1 Показатели ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда определяются в твердой сумме в рублях при выполнении постоянной работы, не входящей в круг основных обязанностей:

<i>Должность</i>	<i>Работа, не входящая в круг основных обязанностей и интенсивность труда</i>	<i>Сумма в рублях</i>
Заместитель по информатизации	Техническое сопровождение программ ПараГраф, ведение и обновление школьного сайта, с электронной почтой, заполнение мониторингов КИМО	4500.00
Заместитель по безопасности	Проведение инструктажей учащихся и персонала, проведение тренировок по эвакуации, работа с	1000.00

	родителями учащихся, документальное сопровождение вопросов безопасности образовательного учреждения, работа с государственными органами надзора, контроль за деятельности и работоспособности АПС.	
Главный бухгалтер	Ведение электронного документооборота с фондами и службами надзора	2500.00
Учитель	Наставничество для молодых специалистов	1000.00
Учитель технологии	Эстетическое оформление школы при проведении общешкольных мероприятий	1500.00
Учитель технологии	Ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива и общешкольных родительских собраний.	1600.00
Учитель	Заведование школьным музеем	1000.00
Учитель физической культуры	Подготовка команд и проведение соревнований в рамках районной и областной спартакиады, за переработку тарифицируемого времени	1500.00
Учитель	Руководство методическим объединением	4 МО по 500.00
Учитель	Проверка тетрадей по предметам, где оплата не предусмотрена «Положением» (литература 9 класс)	250.00
Классный руководитель	Профориентационная работа в 9 классе	200.00
Сотрудник	Стаж: -3-5 лет; - 5-10 лет -10-15 лет - свыше 15 лет При наличии денежных средств, но не более утвержденной суммы	1000.00 1500.00 2000.00 2500.00

6.2 Критерии премирования работников школы за интенсивность и высокие результаты труда.

6.2.1 Критерии премирования учителей в школе:

<i>Критерии</i>	<i>Метод расчета показателей</i>	<i>Максимальное число баллов</i>
1. Обучающиеся, оставленные на повторное обучение	Наличие обучающихся на повторное обучение (-1 балл) за каждого	-1
2. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ГИА (для учителей всех предметов по которым предлагается итоговая аттестация в форме ГИА, кроме математики и русского языка)	Более 30% выпускников выбирающих форму сдачи экзамена в виде ГИА	5 (однократно)
3. Доля выпускников, получивших на ГИА оценки «хорошо» и «отлично»	30% и более от числа сдававших экзамен по предмету и получивших «4» и «5»;	2
	50% и более от числа сдававших экзамен по предмету и получивших «4» и «5»;	5

4. Использование информационных технологий и ТСО в учебном процессе	Более 20% учебного времени	1
	Более 30% учебного времени (подтверждается рабочими программами и наличием электронного материала)	2
5. Посещаемость уроков (для классных руководителей)	Более 10% пропусков уроков по неуважительной причине и при бездействии классного руководителя за каждого ученика	1
6. Участие в олимпиадах	Доля участвующих в школе более 30%.	1
	За призеров:	
	- муниципальный;	3
	- региональный;	4
	- российский.	5
7. Участие обучающихся в конференциях по предмету (отрасли знания)	Доля участвующих в школе более 30%.	1
	За участника на уровне:	
	- муниципалитета;	3
	- региона;	4
	- России.	5
8. Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	Участвующих в школе более 30%.	1
	<i>Конкурсы:</i>	
	- муниципальный;	2
	- региональный;	3
	- российский.	4
	<i>Фестивали:</i>	
	- муниципальный;	1
	- региональный;	2
	- российский.	3
	<i>Экскурсии:</i>	
	- районная;	3
	- областная;	4
	- российская.	5
	<i>Соревнования:</i>	
- район;	3	
- область;	4	
- Россия.	5	
9. За призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и экскурсиях	За участие:	
	- район;	1
	- регион;	2
	- Россия.	3

	Победители: -район; -регион; -Россия.	3 4 5
10.Участие обучающихся в проектной деятельности под руководством учителя	Школьный уровень Выступления с проектами: -район; -регион; -Россия.	1  3 4 5
11.Подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий для родителей и общественности.	За каждое мероприятие. Классному руководителю	3  0,5
12.Участие в общешкольных внеклассных мероприятиях, презентаций для родителей, общественности и в общешкольных родительских собраниях.	За каждое мероприятие	1
13.Участие учителей в подготовке и проведении конференций, семинаров различных уровней и направленности.	-школьный уровень; -район; -регион; -Россия.	1 2 3 4
14.Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие Призовые места: -район; -регион; -Россия.	2  3 4 5
15.Подготовка и музыкальное сопровождение общешкольных праздников	Подготовка Участие в номере	2 1
16.Эстетическое оформление школы и работа на пришкольном участке		2
17.Проведение открытых уроков	За каждый урок (но не более 1 в четверть)	3
18.Дежурство учителей по школе	За каждое замечание За добросовестное выполнение обязанностей	-1 1
19.Содержание кабинета	Наглядный пособия и экспонаты, стенды, ТСО	1
20. Заведование кабинетом	Подготовка кабинета к ежедневному учебному процессу, содержание мебели, своевременный текущий и годовой ремонт, подготовка к новому учебному году	3
21.Использование в учебном - воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, выставки, экскурсии, встречи с интересными людьми и др.)	За каждое мероприятие (документально подтвержденное, анкетирование учащихся): -район;	2

	-регион;	3
	-за пределами региона.	4
22. Подготовка учащихся к ГИА	1 учебный час по одному предмету	1
23. Работа с отстающими учащимися	1 учебный час	1

6.3 Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

### **7.Порядок определения размера премии.**

7.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника..

7.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

7.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

7.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения ( подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения).

7.3.2.по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

7.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

7.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

7.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам ОУ, и определяется *коэффициент премий*;

7.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

7.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

### **8. Порядок назначения разовых премий и выплаты материальной помощи.**

8.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

8.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников ( жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев или сестер в случае ведения совместного хозяйства);

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов(местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс ст.219, Правительства РФ от 19.3.2001 г № 201), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения,

утвержденного Правительством РФ (от 19.3. 2001 г № 201), по ходатайству непосредственного начальника с представлением документов подтверждающие фактические расходы на лечение;

- в связи со свадьбой работника, (на основании копии свидетельства о браке), юбилеем, выходом на пенсии.

8.3. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из ОУ в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга, либо в случае его отсутствия одного из детей, либо в случае их отсутствия, одного из родителей, либо в случае их отсутствия родного брата или сестры, либо в отсутствии близких родственников материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

8.4. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников ОУ возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

8.5. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя ОУ по личному заявлению работника.

8.6. Размер назначения разовых премий и выплаты материальной помощи:

- разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и разовых работ в размере от 500 до 15000 рублей;

- , поощрения, выплаты работникам в связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию в размере 1000 рублей;

- разовую выплату в связи с тяжелым материальным положением работника в размере от 1000 до 3000 рублей;

- выплаты в связи с длительной болезнью и инвалидностью работника в размере от 1000 до 3000 рублей;

- разовую выплату в связи со смертью близкого родственника работника 1000 рублей;

- разовую выплату в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (пожар, затопление, кража и т.д.) в размере от 1000 до 3000 рублей.

9. Срок действия положения

9.1. Срок действия положения неограничен.

9.2. При изменении нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность образовательного учреждения, поправки в Положение вносятся в установленном порядке