

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ»
О. Митина Митина О.В.
«29» ноября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ»
Ильина Е.О.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ»,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Плишкинская средняя общеобразовательная школа», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 г. № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;
 - постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. №2534 «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы, для определения должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования»;
 - постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. № 2535 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования»;
 - постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» (в редакции от 17.03.2020г.);

- Постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 325 «О внесении изменений в постановление администрации Иркутского района от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки»;

- Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, на 2019 - 2022 годы.

1.2. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Плишкинская средняя общеобразовательная школа» включает в себя:

- минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «ПСОШ» (далее – школа) устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные настоящим примерным Положением и установленные в процентном соотношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников, к должностным окладам

1.5. Минимальные оклады (ставки) работников школы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.7. Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности,

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

2. Должностной оклад по категориям персонала работников

2.1. Должностной оклад работников, осуществляющих образовательную деятельность

2.1.1. Работникам согласно профессиональных квалификационных групп устанавливаются минимальные оклады (ставки), а также повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, персональный повышающий коэффициент, дополнительный повышающий коэффициент.

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб.
------------------------------------	---

Педагог дополнительного образования	7904,00
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	7944,00
Учитель	7983,00
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

2.1.2. Повышающий коэффициент (КП) за наличие квалификационной категории устанавливается в размерах:

- за наличие первой квалификационной категории – 0,30;
- за наличие высшей квалификационной категории – 0,50.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ

2.1.3 Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному размеру оклада устанавливается работнику за наличие отраслевых наград;

Почетный работник «Общего образования» - 0,10

«Отличник народного просвещения» - 0,10

Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10

Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,05

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении выплат компенсационного характера.

Выплаты с учетом персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.1.4. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к должностному окладу устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам школы, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);
- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального размера оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20 процентов от минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам школы, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 20 процентов от минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но

не выше указанных.

3. Оплата труда руководителя, его заместителей.

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала, возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя школы, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

3.4. Осуществлять меры социальной поддержки руководителю Организации (материальную помощь) не ниже уровня мер социальной поддержки работников, возглавляемых ими учреждений.

3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам школы устанавливаются в размере 4 процентов от минимального оклада (ставки), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников 4 квалификационного уровня от должностного оклада в зависимости от времени работы во вредных условиях труда:

Выплата за работу во вредных условиях назначается по итогам СОУТ. Выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

-компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере 35 процентов от должностного оклада с учётом 25% за работу в сельской местности за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

- выплата за работу в сельской местности 25% от должностного оклада и компенсационных выплат;

-компенсационные выплаты за условия проживания на территории, приравненной к северным в соответствии с законом от 0% до 30%

-районный коэффициент -30%

-доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии с законодательством.

-педагогическим работникам за выполнение функций лаборанта – 40%.

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом:

-классное руководство;

-проверка письменных работ;

-заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, спортзалом;

-руководство методическими объединениями;

-проведение работ по дополнительным образовательным программам;

-организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

-педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 35 процентов минимального должностного оклада (ставки) при нормальной наполняемости класса 20 человек для сельской местности:

-педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах независимо от учебной нагрузки 15% от должностного оклада при полной наполняемости класса, при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса;

-педагогическим работникам за проверку письменных работ в 5-11 классах:

по русскому языку, математике, -20%;

литературе, иностранному языку, химии, биологии, физике, обществознанию, информатике – 15%;

технологии и черчению, истории, географии, ОБЖ, ИЗО – 10% от минимального оклада (ставки)

при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса;

-учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами повышенной опасности при условии наличия паспорта кабинета - в размере 15 % от должностного оклада;

-учителям, преподавателям за заведование другими учебными кабинетами при условии наличия паспорта кабинета - 10 % от должностного оклада;

-педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, при условии наличия паспорта мастерских, учебно-опытным участком в размере 15% процентов от должностного оклада;

-педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, филиалами в размере 15 % , от должностного оклада; при условии наличия в методическом объединении не менее 3-х человек;

-педагогическим и другим работникам школы за работу по дополнительным образовательным программам - в размере 15 % от должностного оклада;

-педагогическим работникам, реализующим программы углубленного или профильного изучения отдельных предметов, в зависимости от количества часов по профилю 15 % от должностного оклада;

- учителям за работу в класс-комплекте –10 % от должностного оклада;

-педагогическим работникам за проведение внешкольной работы по физическому воспитанию, по музыке

от 8 до 15 классов – комплектов – 20 % от должностного оклада;

от 15 до 22 классов – комплектов – 30 % от должностного оклада;

свыше 22-х классов – комплектов – 80 % от должностного оклада;

- педагогическим работникам за работу общественным инспектором по охране прав детей - 10 процентов от минимального оклада (ставки), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников 4 квалификационного уровня от должностного оклада;

-педагогическим работникам за выполнение общественной работы - 20 % от минимального оклада (ставки), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников 4 квалификационного уровня от должностного оклада;

-педагогическому работнику за обслуживание сайта-20% от минимального оклада (ставки), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников 4 квалификационного уровня от должностного оклада;

- - работникам школы за работу по заполнению и отправке электронных баз данных–30% от минимального оклада (ставки), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников 4 квалификационного уровня от должностного оклада;

г) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях в размере:

- до трех лет работы – 30 процентов должностного оклада;

- от трех до пяти лет работы – 10 процентов должностного оклада;

- от пяти до семи лет работы – 5 процентов должностного оклада;

В трехлетний период не включается нахождение работника в отпуске по беременности и родам, служба в вооруженных силах России.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

-наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

д) выплата за специфику работы в отдельном образовательном учреждении, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

-за работу в специальных (коррекционных) классах, обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20 % должностного оклада (ставки);

- за работу с учащимися, обучающимися по программе специального коррекционного учреждения 8 вида в общеобразовательном классе –20 % должностного оклада (ставки) пропорционально численности;

-учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – 20% должностного оклада (ставки);

размер выплаты за специфику работы в отдельном образовательном учреждении определяется руководителем школы по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением - 10 % должностного оклада (ставки) пропорционально численности;

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются педагогическим работникам от должностного оклада.

5. Размеры, порядок и условия установления выплат (надбавок) стимулирующего характера

5.1. Работникам МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

5.3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями методических объединений, структурных подразделений, советов, комиссий.

5.4. Перечень (конкретные наименования) и выплаты стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются ежемесячно в период перехода на НСОТ (в течение 6 месяцев) и ежеквартально в последующем, по результатам работы за истекший период.

5.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5.7. В течение каждого полугодия руководителем школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

5.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

5.9. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности: произвести подсчет баллов за полугодие по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на полугодие, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за полугодие. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно, или единовременно (например, в конце полугодия);

отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.10. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

5.11.1. сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника – 1 раз в месяц или в квартал (см. п. 5.4) .

5.11.2. установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников.

5.12. Единовременное премирование работников производится с учетом Порядка премирования работников МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ» за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- а) к юбилейным датам;
- б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;
- д) несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.

**Перечень критериев и показателей качества
и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО
«Плишкинская СОШ» являющихся основаниями для начисления стимулирующих
выплат**

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	<u>За выполнение важных и особо важных работ:</u> - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения; - за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования:	3 3

	- проверка районного мониторинга, -подготовка и проведение районных семинаров, конференций - другое	3 4
1.2.	<u>За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ:</u> 1.2.1. Подготовка и проведение общешкольных мероприятий, музыкальное сопровождение мероприятий 1.2.2. Подготовка, проведение, участие в мероприятиях муниципального уровня; 1.2.3. Участие в мероприятиях: -областного уровня -регионального уровня; -всероссийского и международного уровней. 1.2.4. Разработка сценариев мероприятий 1.2.5.Классному руководителю выпускного класса (заполнение аттестатов, ведение документации и др.)	2 2 3 4 4 4 3
	1.2.6. Участие педагогов (организаторы в аудиториях) в работе ППЭ 1.2.7. За напряжённость работы педагогов в ЛДП 1.2.9. Проведение мониторинга физического развития школьников 1.2.10. Консультирование и рецензирование при подготовке творческих работ обучающихся 1.2.11. За наставничество над молодыми специалистами 1.2.12. За привлечение спонсорских средств на организацию УВП	2 2 3 4 2 4
1.3.	За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно- организационной работы	4
1.4.	За высокие результаты организационно-методической работы руководителям методических объединений, руководителю методсовета: (организация участия в конкурсах, конференциях и др.): школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный	1 3 4 5 5
1.5.	За использование: - инновационных программ, - авторских программ, -современных технологий в образовательном процессе	8 8 4
1.6.	За разработку: -новых учебных программ - программ дополнительного образования, утвержденных на школьном уровне ИПКРО -публикация: статей, докладов учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования	5 4 5 4 5
1.7.	За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности: школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный	2 4 6 8 8
1.8.	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	5

1.9.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда: -напряженность работы в конце четверти, года -при подготовке к итоговой аттестации (консультирование и т.д.) -при подготовке к конкурсам, олимпиадам, конференциям -участие в учебных мониторингах -при подготовке учебных кабинетов к новому учебному году	2 5 5 2 3
1.10.	За общественную работу в интересах образовательного учреждения, трудового коллектива (формирование нормативной базы образовательного учреждения, создание и ведение сайта школы, оздоровление работников образовательного учреждения и их детей, работа по охране труда)	20 % от минимального размера оклада
1.11.	За наличие наград «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник физкультуры и спорта», «Отличник культуры»	10 % от минимального размера оклада
1.12.	За наличие Почетной грамоты Министерства образования РФ	5 % от минимального размера оклада
	<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>	
1.23.	-За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда: В конце четверти, года В период подготовки к итоговой аттестации -Оформление документов, материалов: к конкурсам, аккредитации, лицензированию школы -подготовку годовых анализов и планов работы, годового публичного отчета	4 5 5 7 6
1.24.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	6
1.25.	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	6
1.26.	За оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, мэра Иркутского районного муниципального образования	4
1.27.	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный	1 3 4 5 5
1.28.	-За руководство: разработкой новых учебных программ; основных образовательных программ подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для системы образования	4 5
1.29.	За эффективное использование современных технологий.	4
1.30.	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-	5

	исследовательской и научно-методической работы: школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный.	2 4 6 8 8
1.31.	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению	6
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	За призовое место в конкурсах, форумах, конференциях, выставках, соревнованиях на: -школьном уровне -муниципальном уровне; - региональном, межрегиональном; - всероссийском и международном уровнях.	2 4 6 10
2.2.	За результативность экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности: школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный.	1 2 3 4 5
2.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)	3
2.4.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития школы: - программа развития школы - основная образовательная программа -другие	5 5 5
2.5.	За качественную разработку нормативных документов, регламентирующих деятельность школы:	5
2.6.	Руководителям методических объединений за: -эффективную организацию работы МО -качественное ведение документации	3 2
2.7.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	5
2.8.	За качественную организацию и проведение муниципальных конференций, форумов, конкурсов, выставок.	4
2.9.	За качественную организацию дежурства по школе	3
3.0.	За эффективную работу по предупреждению пропусков и сохранению контингента обучающихся	2
3.1.	За эффективную работу с родителями (посещаемость родительских собраний, ОРК, участие в классных мероприятиях)	3
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>		
2.8.	За высокий уровень исполнительской дисциплины: -качественное ведение документации (секретарю при ведении делопроизводства, водителю при заполнении путевых листов и т.д.), -своевременное предоставление отчетов, -отсутствие замечаний и жалоб	4 5 3
2.9.	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	3

2.10.	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	3
2.11.	За обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и т.д.	5

Дополнительный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ», являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам: -итоговой аттестации: соответствуют средним показателям по району выше средних показателей по району	2 5
	-мониторинга: соответствуют средним показателям по району выше средних показателей по району	2 4
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней: -муниципальный -областной -региональный, всероссийский	1 2 3
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в образовательном учреждении	2
	призовые места в методических конкурсах, конференциях на: -уровне муниципальном -областном -региональном -всероссийском	2 3 3 3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	5
Кадровые ресурсы учреждения	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	3
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	3
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	3
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	3
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	3
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	3

	Занятость учащихся во внеурочное время	3
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	3
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	3
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	2
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	1
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	3
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	3

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в школе с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений образовательного учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя; остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного и муниципального бюджетов.

5.16. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам школы за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.18. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с настоящим Положением, с учетом Порядка расчета стимулирующих выплат работникам МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ».

5.19. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Перечень представлен в Приложении.

5.20. Выплата стимулирующего характера по итогам работы (премия) производится работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Максимальный размер премии не ограничен.

Единовременные премии устанавливаются в соответствии Положением о премировании работников МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ» (Приложение №6 к коллективному договору).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются настоящим Положением о предоставлении материальной помощи работникам МОУ ИРМО «Плишкинская СОШ» (Приложение №5 к коллективному договору).

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель школы на основании письменного заявления работника.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.