

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОРЛА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Л.Н.ГУРТЬЕВА ГОРОДА ОРЛА



УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
А.В. Губский

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ -
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 20
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Л.Н.ГУРТЬЕВА
ГОРОДА ОРЛА

(принято общим собранием работников МОУ-СОШ № 20
города Орла
протокол № 1 от 07.11.2011г.,
утверждено приказом директора школы от 10.11.2011г. № 172)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации школы:

_____ Л.А.Кондрашова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение представляет собой акт, регулирующий порядок и размеры установления базовых ставок (должностных окладов), надбавок и доплат, выплату премий, компенсаций, материальной помощи, введение дополнительных штатных единиц в муниципальном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школы № 20 имени Героя Советского Союза Л.Н.Гуртьева г. Орла (далее Школа).

1.2. Настоящее Положение принято в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» (в редакции от 13.01.1996 г. № 12-ФЗ) с изменениями и дополнениями, Постановлением Правительства Орловской области от 12.08.2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области», Постановлением администрации г. Орла от _____ № _____ «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Орла», Решением Орловского городского совета народных депутатов №7/0108-ГС от 29.09.2011 г. «О примерном Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Орла», Уставом муниципального общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы № 20 имени Героя Советского Союза Л.Н.Гуртьева г. Орла от 24.05.2006 г. № 2065742021838, коллективным договором между работодателем и работниками Школы.

1.3. Распространить действие настоящего Положения на право отношения, непосредственно с 1.09.2011г.

1.4. Оплата труда работников Школы осуществляется по отраслевой системе оплаты труда. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах: соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством; дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда; применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. В настоящем Положении используются следующие термины:

- базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);
- базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;
- повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных учреждений. Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

1.7. Базовая единица для работников Школы установлена в размере: 3 700 рублей – для учителей, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования; 3 000 рублей –

для административного и остального педагогического персонала; 2 300 рублей – для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих.

1.8. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада и базовой ставки без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада и базовой ставки с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из базовой ставки без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютном значении.

1.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в Школе, базовая ставка (должностной оклад) повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

1.11. Установление компенсационных доплат, повышения ставок заработной платы, введение в штат Школы должностей работников для выполнения работ, за которые ранее производилась дополнительная оплата, осуществляется мотивированным приказом директора Школы в соответствии с настоящим Положением.

1.12. Установление стимулирующих доплат, выплата премий и материальной помощи осуществляется приказом директора Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы.

1.13. Положение об оплате принимается общим собранием трудового коллектива.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ

базовых ставок и другие условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего распорядка Школы без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Должностной оклад педагогических работников с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$Оп = \frac{Об \times Чн}{Чс}, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю.

2.3. Базовая ставка педагогического работника образовательного учреждения определяется по формуле:

$$Об = Б \times (Кк_1 + Кс_1) \times Ксп_1, \text{ где:}$$

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₁ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с действующим законодательством);

Ксп₁ - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

2.3. Классификация должностей административного и педагогического персонала Школы:

Таблица 1

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Директор, заместитель директора, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, инструктор-методист (включая старшего), концертмейстер, воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по труду, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь.

2.4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы:

2.4.1. Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Таблица 2

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Вторая	0,5	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,5
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,64
			Высшее профессиональное образование бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,78
3	Первая	0,6	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,6
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,74

			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,88
4	Высшая	0,7	Основное или среднее общее образование	0	1,7
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,84
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,98

2.4.2. Коэффициенты стажа (K_{c1})

Таблица 3

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,05
До 3 лет	0,10

2.4.3. Коэффициенты специфики работы ($K_{сп1}$)

Таблица 4

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
1	2
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,2
Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,1
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», имеющим ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации	1,2

2.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в Школе;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ

должностных окладов и другие условия оплаты труда директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, обслуживающего персонала

3.1. Должностной оклад директора Школы устанавливаются исходя из отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ. Заработная плата директора может состоять из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, конкретный размер которых устанавливается трудовым договором (контрактом) по решению учредителя.

3.2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Орла.

3.3. Заработная плата заместителей директора Школы на 10 – 20 процентов ниже заработной платы директора в соответствии с уровнем квалификации.

3.4. Должностной оклад директора Школы, руководителей структурных подразделений определяются по следующей формуле:

$Од = Б \times Крс \times Ксп_1$, где:

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения, руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений.

Значения повышающего коэффициента:

Таблица 5

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Директор школы	2,35	2,19	2,02	1,89
Заведующий структурным подразделением (заведующий	2,25	2,1	1,94	1,79

библиотекой)				
--------------	--	--	--	--

Ксп₁ - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 4 настоящего Положению.

3.5. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала Школы определяется по следующей формуле:

$O_{ув} = Б \times K_{ув} \times K_{сп1}$, где:

O_{ув} – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

K_{ув} – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в таблице 6.

Таблица 6

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (K _{ув})
	высшая	ведущая	первая	вторая	
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений					
Юрисконсульт		1,79	1,50	1,36	1,30
Делопроизводитель					1,09
Программист, электроник		2,1	1,79	1,50	1,24
Инспектор по кадрам, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части,					1,14
Специалист по кадрам					1,55

3.6. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

O_{оп} = Б x K_{оп}, где:

O_{оп} – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведены в таблице 7.

Таблица 7

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
2300	2461	2622	2783	2944	3105	3266	3680	3910	4025

3.7. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки:

1. Слесарь-ремонтник.
2. Слесарь-сантехник.
3. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
4. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
5. Столяр.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Компенсационные выплаты работникам Школы из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются мотивированным приказом директора Школы в процентах к базовым ставкам и должностным окладам и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

№ п/п	Виды работ	Размер выплаты, коэффициент
4.2.1	За работу во вредных и (или) опасных условиях труда	до 12 % от должностного оклада

	За работу связанную с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза	до 25 % от должностного оклада
	За каждый час работы в ночное время	до 40 % от должностного оклада
4.2.2	За сверхурочную работу	в соответствии со ст. 152 ТК РФ
	за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
4.2.3	За выполнение работы, не входящей в круг обязанностей работника:	
	за классное руководство в 1-4-х классах	15% от базовой ставки
	за классное руководство в 5-11 -х классах	20 % от базовой ставки
	за проверку письменных работ в 1-4-х классах	10% от педагогической нагрузки
	за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11-х классах	15 % от педагогической нагрузки
	за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению в 5-11-х классах	10 % от должностного оклада
	за проверку прочих тетрадей	5% от педагогической нагрузки
	за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	10% от должностного оклада
	за заведование учебными мастерскими	до 20% от базовой ставки
	за заведование учебно – опытными участками, теплицами	15 % от базовой ставки
	за руководство предметными комиссиями и методическими объединениями	15 % от базовой ставки
	за выполнение отдельных специальных заданий	до 100 % от базовой ставки
	за работу с библиотечным фондом	до 25 % от базовой ставки
	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	20% от должностного оклада
	за совмещение профессий	

(должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
за выполнение обязанностей инструктора по охране труда	20 % от базовой ставки
за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, секретаря совещаний при директоре	до 20% от базовой ставки
за ведение учета и документации по питанию учащихся школы	до 20% от базовой ставки
за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	до 20% от базовой ставки
за выполнение обязанностей общественного уполномоченного по охране прав детства	до 30% от базовой ставки
за создание информационного пространства школы	до 50 % от базовой ставки
за выполнение программ ОБЖ, не предусмотренных квалификационными характеристиками, и организацию военно – патриотической работы с обучающимися школы, военно-спортивных игр	до 50% от базовой ставки
за выполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию сотрудников	20 % от базовой ставки
за участие в работе школьного ПМПК	до 20% от базовой ставки
за реализацию программы углубленного изучения отдельных предметов	до 15 % от должностного оклада
за организацию воспитательной работы в группах продленного дня воспитателям ГПД	до 15 % от должностного оклада
за ведение табеля	до 10% от базовой ставки
за выполнение обязанностей диспетчера школы	до 50% от базовой ставки

4.4. За счет компенсационных выплат производится оплата труда работников, замещающих учителей при предоставлении им свободных дней в случаях:

- бракосочетания работника и его близких родственников;
- смерти близких родственников;
- переезда на новое место жительства;
- проводы детей на службу в ВС РФ;
- отпуска сотрудника.

4.5. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

4.6. Директор Школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. По результатам аттестации устанавливаются доплаты за вредные условия труда.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- надбавки за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
 - премии и поощрительные выплаты;
 - выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.
- 5.2. Надбавки за сложность и (или) напряженность выполняемой работы (постоянные доплаты), размеры которых приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Наименование должности	Основание	Размер выплат в % от базовой ставки
5.2.1. Педагогические работники	Имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации	Установить 20 % от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки и компенсационных выплат, но не менее 500 руб. из средств стимулирующего фонда
5.2.2.	Сложность и напряженность	20 %

Педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, библиотекарь, старший воспитатель	педагогической деятельности	
5.2.3. Педагогические работники	Показатели результативности (положительная динамика) знаний, умений и навыки по предметам, результативность ЕГЭ	до 40 %
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов муниципального уровня	до 20 %
	регионального уровня	до 30 %
	всероссийского уровня	до 40 %
	Учителям физической культуры и технического труда за напряженность из-за повышенной опасности травматизма детей	до 30 %
	Работа с классами, требующими усиленного педагогического внимания	до 20 %
	Организация работы с ветеранами педагогического труда	до 20 %
	Организация работы школьного музея	до 20 %
	Организация работы по технике безопасности в школе	до 40 %
	Освоение альтернативных учебников	до 20 %
	Участие в работе ДНД	до 30 %
	Разработка и внедрение авторских программ обучения, участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, систематическое использование современных, информационных технологий обучения, за работу с одаренными детьми	до 100 %
	Организация работы по пропаганде здорового образа жизни	до 30 %
Образцовое содержание учебных кабинетов	до 20 %	

5.3. Премии и поощрительные выплаты.

Премирование работников Школы осуществляется с учетом следующих показаний:

- 1) рост качества (положительная динамика) обучения;
- 2) подготовка призеров олимпиад, конкурсов, смотров и др. различного уровня в текущем учебном году;
- 3) проведение открытых уроков;
- 4) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- 5) участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и др.);
- 6) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;
- 7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- 8) снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- 9) использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;
- 10) применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;
- 11) подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
- 12) участие в конкурсе «Учитель года»;
- 13) организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.д.);
- 14) снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- 15) высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 16) высокий уровень исполнительской дисциплины подготовки отчетов, заполнения журналов, ведение документации;
- 17) информатизация учебно-воспитательного процесса;
- 18) организация исследовательской работы обучающихся;
- 19) результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися;
- 20) своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- 21) высокая читательская активность обучающихся;
- 22) оформление тематических выставок, проведение литературных мероприятий, способствующих пропаганде чтения;
- 23) организация работы по обеспечению обучающихся бесплатной учебной литературой;
- 24) пропаганда чтения как формы культурного досуга;

- 25) выполнение особо срочных и важных заданий; выполнение отдельных специальных заданий; участие в общественной работе;
- 26) своевременное заключение муниципальных договоров и контрактов, их выполнение;
- 27) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- 28) выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, реализация программы развития учреждения;
- 29) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся в текущем учебном году;
- 30) высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса;
- 31) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 32) организация и участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях, результативность участия;
- 33) развитие инновационной и экспериментальной деятельности;
- 34) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности учреждения;
- 35) организация участия учащихся в различных этапах предметной олимпиады школьников, в предметных чемпионатах, конкурсах, смотрах, фестивалях и др.
- 36) организация и проведение качественных генеральных уборок, экологических субботников и месячников;
- 37) содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- 38) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- 39) обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы;
- 40) обслуживание вычислительной (оргтехники) техники
- 41) высокая результативность работы по итогам учебного года;
- 42) качественное проведение выпускных мероприятий и оформление соответствующей документации (классные руководители 11-х, 9-х и 4-х классов);
- 43) качественная подготовка школы к новому учебному году;
- 44) по итогам школьного смотра учебных кабинетов;
- 45) активное участие в подготовке и проведении школьных методических недель;
- 46) ликвидация аварийных ситуаций и проведение ремонтных работ;
- 47) наличие и деятельность детских организаций в учреждении;
- 48) участие в учительской художественной самодеятельности.

5.4. Выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами:

- премирование работников за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами в их жизни (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет).

- премирование работников в связи с праздничными датами (День учителя, Новый год, День защитника Отечества, 8 Марта, 9 мая).

5.5. Материальная помощь

Материальная помощь оказывается работникам учреждения по их личному заявлению по следующим обстоятельствам:

- на лечение в связи с заболеванием работника и (или) несовершеннолетнего ребенка – от 1000 руб.;
- в связи с рождением ребенка – от 1000 руб.;
- в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, дети)- от 1000 руб.;
- в связи с бракосочетанием – от 1000 руб.;
- в связи с новосельем – от 1000 руб.;
- в связи с уходом работника на пенсию (в случае, если работник не продолжает работать в школе) – не менее должностного оклада (для женщин 55 лет, для мужчин – 60 лет);
- остро нуждающимся сотрудникам на неотложные нужды – от 1000 руб.;
- в связи с тяжелым материальным положением сотрудника – от 1000 руб.;
- при чрезвычайных ситуациях, повлекших за собой ухудшение материального положения сотрудника – от 1000 руб.

5.6. Надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы (постоянные доплаты) работникам Школы устанавливаются директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы на определенный срок, но не более 1 учебного года. Размеры доплат в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения определяются на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

5.7. Премияльные и поощрительные выплаты устанавливаются директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы ежемесячно. Размеры премий и поощрительных выплат не ограничены и определяется ежемесячно на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

5.8. Выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами устанавливаются директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы по указанным выше основаниям. Размеры выплат не ограничены и определяется на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

5.9. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

5.10. Материальная помощь на основании заявления работника устанавливается директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы. Конкретный размер материальной помощи определяется ежемесячно на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений и не превышает трех должностных окладов работника.

5.11. Состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты:

председатель комиссии: директор Школы,

члены комиссии: заместители директора по УВР и ВР,

заместитель директора по АХР,

председатель первичной профсоюзной организации.