

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №41»**

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ М.В. Швецова

Протокол № _____
от «__» _____ 20__ г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ №41»

_____ С.Н. Фиц

Приказ № _____
от «__» _____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 41»**

(ИЗМЕНЕНИЯ С 14.09.2016 ГОДА)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение составлено на основании следующих документов:

— постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.08.2016 № 339 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»,

— решения Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 14.09.2016 № 12/169 «О внесении изменения в решение Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011 № 3/26 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка».

1.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.3. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

Пункт	Выплаты	% от стимулирующего фонда	Примечание
1.	Премиальные выплаты по итогам работы	Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения	Оценочный лист
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения	Представление заместителя директора, куратора учителей-предметников, приказ
3.	Иные поощрительные и разовые выплаты	3%	При наличии экономии, на основании личного заявления, ходатайства первичной профсоюзной организации

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения и его работников

2.1. Показатели эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ№41» должны обеспечивать установление эффективной системы мотивации между уровнем оплаты труда и объемом и качеством предоставляемых образовательных услуг.

Значения показателей оценки эффективности деятельности МБОУ «СОШ№41» и его работников (далее – показатели) нацеливают учреждение и его сотрудников на выполнение основных задач муниципального задания, т.е. на предоставление доступных и качественных образовательных услуг. В этой связи, в качестве показателей стимулирования выбираются основные, влияющие на эффективность работы образовательных учреждений, на количественное и качественное изменение результатов по отношению к стратегической цели, задаче, ожидаемому результату.

2.2. Цели и задачи, стоящие в государственной программе развития системы образования Кузбасса, являются критериями к установлению показателей эффективности деятельности работников МБОУ «СОШ№41».

По своей форме показатели эффективности должны отражать:

- достижение единой цели всеми работниками учреждений (доступность и качество образовательных услуг);
- результаты деятельности подразделений (учебная, воспитательная, финансовая, хозяйственная деятельность);
- степень удовлетворенности потребителя тем, как выполняются поставленные задачи;

2.3. Основные показатели эффективности рекомендуется измерять соответствующими индикаторами.

Каждый индикатор должен быть конкретным, четко сформулированным по достижению цели, измеримым в цифрах или определяем качественными показателями, обязательно иметь целевое значения.

Целевое значение индикатора должно быть реально и достижимо в установленном расчетном периоде, и в тоже время сложным, чтобы для его исполнения прикладывались усилия. Запрещается установление показателей и индикаторов не связанных с должностными обязанностями работников.

По способу измерения индикаторы могут быть количественными и качественными. Количественные показатели в результате имеют числовое обозначение, а качественные показатели – эффект изменения, дату и т.п.

2.4. Число уровней проявления индикаторов устанавливается не более трех.

В оценочном листе обязательно указывается целевое значение индикатора по уровням проявления; формула расчета; период измерения; источник информации; его весовое значение, оцениваемое в баллах.

2.4.1. В случае если значение индикатора в среднем по организации за последний учебный год выше среднего регионального значения, рекомендуется значение индикатора устанавливать следующим образом:

- минимальное значение – на уровне достигнутого среднего регионального за предыдущий учебный год;
- среднее значение - на уровне достигнутого в среднем по учреждению за последний учебный год;
- максимальное значение - на уровне среднего значения с приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

2.4.2. В случае если значение индикатора в среднем по учреждению за последний учебный год ниже среднего регионального значения, то значения индикатора по уровням проявления будут следующие:

- минимальное значение – на уровне достигнутого в среднем по учреждению за последний учебный год;
- среднее значение - на уровне достигнутого среднего регионального за последний

учебный год;

- максимальное значение - на уровне среднего значения с определенным приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

2.4.3. В случае если значение индикатора в среднем по учреждению за последний учебный год ниже среднего регионального значения, и не достижимо для учреждения, то значения индикатора по уровням проявления будут следующие:

- минимальное значение – на уровне достигнутого в среднем по учреждению за последний учебный год;

- максимальное значение- на уровне минимального значения с определенным приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

2.4.4. В случае если значение индикатора в среднем по учреждению за последний учебный год равно среднему региональному значению, то значения индикаторов будут установлены только в 2-х уровнях в следующих размерах:

- минимальное значение – на уровне достигнутого в среднем по учреждению или региону за последний учебный год;

- максимальное значение - на уровне минимального значения с определенным приростом.

Прирост определяется как сумма прироста индикатора к предыдущему году за 2 предыдущих года, деленного на 2.

2.5. Показатели эффективности работы сотрудников **МБОУ «СОШ№41»** должны вытекать из целей работы учреждения и его структурных подразделений, должны в наибольшей мере способствовать внутренней согласованности и сосредоточенности в действиях персонала, приводить к успеху работы учреждения. При этом все показатели должны согласовываться между собой.

По составу показателей оценочный лист подчиненного не должен полностью дублировать руководителя, у каждого работника должны быть специфические показатели, либо индивидуальные индикаторы измерения, характеризующие его деятельность.

Достижение одного показателя не должно автоматически обеспечивать или исключать достижение другого.

Показатели должны быть известны работнику не менее чем за 2 месяца до начала расчётного периода и действительны до его окончания.

2.6. В рамках перевода работников учреждений на эффективный контракт их показатели эффективности деятельности должны быть включены в их трудовые договора путем заключения дополнительного соглашения.

2.7. Показатели эффективности деятельности **МБОУ «СОШ№41»** установлены положениями **«О рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области»** для соответствующих образовательных учреждений, на основании которых формируется ежегодный рейтинг образовательных учреждений.

2.8. Кроме показателей эффективности **МБОУ «СОШ№41»**, установленных в рейтинге, учредитель устанавливает образовательным учреждениям в разделе 3 подпункта 3.1. «показатели, характеризующие качество муниципальной услуги» в форме муниципального задания целевые значения следующих дополнительных показателей эффективности, которые, до включения в рейтинг, подлежат включению в показатели эффективности работы руководителя:

1. Выполнение плана муниципального задания в натуральном выражении по видам образовательных услуг (в среднегодовом исчислении за финансовый год);
2. производительность труда - численность основных педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, приходящихся на одного обучающегося (целевое значение показателя определяется учредителем);
3. эффективность управления кадровыми ресурсами - доля «прочего» персонала в фонде оплаты труда учреждения; (целевое значение показателя определяется учредителем, но

не более 40%);

4. целевое значение средней заработной платы педагогического персонала на финансовый год.

2.9. При невыполнении образовательным учреждением плана муниципального задания в натуральном выражении размер субсидии на выполнение государственного задания пересчитывается в сторону уменьшения по установленным расчетным нормативам затрат, исходя из невыполненных объемов муниципального задания.

2.10. При отсутствии в образовательном учреждении установленных расчетных нормативов затрат, размер субсидии на выполнение муниципального задания уменьшается на сумму невыполненных услуг и работ, согласно утвержденной смете расходов на их оказание или выполнение.

3. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ№41» при премировании по итогам работы

3.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МБОУ «СОШ№41» из средств стимулирующего фонда осуществляется экспертной комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней председателя первичной профсоюзной организации.

Минимально необходимый объем фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «СОШ№41» определяется умножением средней списочной численности педагогических работников по основной должности на целевое значение средней заработной платы педагогических работников, установленное учреждению в муниципальном задании.

3.2. Размер фонда стимулирования педагогических работников МБОУ «СОШ№41» по итогам работы определяется как разность между фондом оплаты труда педагогических работников и его базовой (тарифной и компенсационной) частью вместе с премиями за стаж работы, интенсивность и качество труда, единовременных выплат (материальной помощи), в пределах установленных ограничений.

3.3. Размер премий определяется исходя из итоговых данных о количестве баллов оценочного листа и стоимости балла «педагогического» персонала. Премии педагогическим работникам начисляются за фактически отработанное время в расчетном периоде.

3.4. Стоимость балла педагогических работников в расчетном периоде определяется как частное от размера фонда стимулирования по итогам работы «педагогического» персонала в этом расчетном периоде (исчисленного нарастающим итогом с начала года), деленного на количество месяцев в расчетном периоде и на итоговое число баллов по всем оценочным листам «педагогических» работников.

3.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам МБОУ «СОШ№41» на основании результатов их деятельности за полугодие – в сентябре и в январе. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

3.6. Премиальные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка.

Премиальные выплаты по итогам работы не начисляются за период очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, больничного и др. периодов, когда сотрудник отсутствовал на рабочем месте и не был связан должностными обязательствами. Период неначисления премиальных выплат по итогам работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении.

3.7. Учреждение по согласованию с первичной профсоюзной организацией устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников (см. приложение «Оценочный лист»).

3.8. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

3.9. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

3.10. По решению МБОУ «СОШ№41» индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в оценочном листе.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общее количество баллов по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения.

3.11. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) учреждение производит перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

3.12. МБОУ «СОШ№41» самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

3.13. Заместители директора МБОУ «СОШ№41» в последний день отчетного периода -полугодия обеспечивают представление председателю экспертной комиссии оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат.

3.14. Экспертная комиссия рассматривает оценочные листы по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение экспертной комиссии согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

Работники МБОУ «СОШ№41» имеют право присутствовать на заседании комиссии в случае возникновения спорных вопросов по личному оценочному листу, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

3.15. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием председателя первичной профсоюзной организации и утверждается директором.

3.16. Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей по категориям работников учреждений представлены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели эффективности деятельности категорий работников учреждения, на основании которых устанавливаются стимулирующие выплаты и премии

Категории работников учреждения	Показатели эффективности деятельности
Учителя (100 баллов)	1. Обеспечение качества обучения
	2. Обеспечение качества воспитания
	3. Повышение профессионального мастерства
	4. Исполнительская дисциплина
Старшая вожатая (100 баллов)	1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой
	2. Профессиональные достижения
	3. Включенность в методическую работу
	4. Исполнительская дисциплина
Заведующий библиотекой (педагог-библиотекарь) (50 баллов)	1. Качественная организация деятельности библиотеки
	2. Обеспечение доступности общего образования, социальное партнерство
	3. Исполнительская дисциплина
	4. Профессиональные достижения
Заместители директора по учебно-воспитательной работе (100 баллов)	1. Обеспечение качества обучения
	2. Обеспечение качества воспитания
	3. Повышение профессионального мастерства
	4. Исполнительская дисциплина
Заместитель директора по воспитательной работе (100 баллов)	1. Управление воспитательным процессом
	2. Повышение профессионального мастерства
	3. Исполнительская дисциплина
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (100 баллов)	1. Позитивные результаты деятельности по вопросам жизнеобеспечения учреждения
	2. Качественное обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения
	3. Обеспечение сохранности и развития материально-технической базы учреждения
	4. Исполнительская дисциплина
Преподаватель-организатор ОБЖ (100 баллов)	1. Обеспечение качества обучения
	2. Обеспечение качества воспитания
	3. Повышение профессионального мастерства

Категории работников учреждения	Показатели эффективности деятельности
	4. Исполнительская дисциплина
	5. Позитивные результаты деятельности по охране жизни и здоровья во время образовательного процесса
	6. Взаимодействие с социальными институтами
Специалист по кадрам (50 баллов)	1. Качественный уровень составления и ведения документации.
	2. Своевременная и правильная регистрация, оформление личных карт работников.
	3. Исполнительская дисциплина.
Обслуживающий персонал Сторож, сторож-вахтер (30 баллов)	1. Своевременные и оперативные действия по предотвращению аварийных, чрезвычайных и уголовных ситуаций
	2. Качественный уровень организации и несения дежурства.
	3. Исполнительская дисциплина

4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ№41» при премировании за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы;

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом по должностям работников учреждений.

4.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

4.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления Новокузнецкого городского округа, Комитетом образования и науки администрации города Новокузнецка, администрацией учреждения.

4.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

4.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

4.7. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы в таблице 2.

Таблица 2

Основания и суммы для выплаты премии за интенсивность труда

№ п/п	Основания	Обоснование	Сумма (в рублях)	Категория сотрудника
1. Выполнение дополнительных работ, которые неучтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с учебным процессом				
1.1.	Организация занятости детей во внеурочное время, в том числе отдыха учащихся в каникулярное время (центр дневного пребывания детей)			
	Руководителю, организатору работы с педагогами и учащимися	Приказ о назначении	5000,00 руб.	Педагогический работник
	Организатору детского творчества		2000,00 руб.	
1.2.	За работу с семьями опекаемых детей, малообеспеченных, многодетных, курирование бесплатного питания в ОУ	Приказ о назначении (на период с 01.09. текущего года по 31.08. следующего года)	8000,00 руб.	Сотрудник школы
2. Подготовка данных по мониторингу (Электронная школа, АИС и др.)				
2.1.	Ответственный за подготовку данных мониторинга	Приказ о назначении, отчет	1500,00 руб.	Заместитель директора
2.2.	Оператор передачи данных по мониторингу	Приказ о назначении, отчет	1000,00 руб.	Специалист по кадрам
2.3.	За работу, связанную с выполнением обязанностей секретаря делопроизводства	Приказ о назначении (на период с 01.09. текущего года по 31.08. следующего года)	5000,00 руб.	Специалист по кадрам
3. Участие в работе педагогических сообществ и поддержка молодых специалистов				
3.1.	Активное участие в работе городских, региональных, всероссийских сообществах	Приказ, приглашение, сертификат,	3000 руб.	Педагогические работники

	педагогов и сотрудников сферы образования	диплом участников		
3.2.	Поддержка молодых специалистов	Диплом с отличием в течении трех лет	1060 руб.	Молодой специалист
		До одного года	850 руб.	Молодой специалист
		От одного до двух лет	640 руб.	Молодой специалист
		От двух до трех лет	420 руб.	Молодой специалист
4. Общественно-значимая деятельность				
4.1.	Ведение протоколов заседаний педагогических советов, совещаний, заседаний педагогической и родительской общности	Приказ по школе <i>(на период с 01.09. текущего года по 31.08. следующего года)</i>	1000,00 руб.	Педагогические работники
4.2.	Председателю профсоюзной организации	С момента выбора до момента снятия полномочий	1000,00 руб.	Сотрудник школы, член профсоюзной организации
4.3.	Председателю совета ветеранов школы	С момента выбора до момента снятия полномочий	1000,00 руб.	Сотрудник школы
5. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и перебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы				
5.1.	Организация и осуществление контрольно-пропускного режима в школе	Приказ о назначении <i>(на период с 01.09. текущего года по 31.08. следующего года)</i>	3500,00 руб.	Технический персонал (сторож)
5.2.	Выполнение дополнительных поручений	Приказ о назначении		
		Разовое поручение	500,00 руб.	Сотрудники школы
		Несколько поручений	1000,00 руб.	Сотрудники школы
5.3.	Выполнение обязанностей куратора по обеспечению безопасности жизнедеятельности школы (заместителя директора по безопасности)	Приказ о назначении по школе <i>(на период с 01.09. текущего</i>	10000 руб.	Сотрудник школы, педагогический работник

	жизнедеятельности)	года по 31.08. следующего года)		
5.4.	Ответственному организатору за работу в комиссии по закупкам товаров, работ, услуг для нужд школы	Приказ о назначении	1000,00 руб.	Заместитель директора по АХР
5.5.	За качественное прохождение контрольно-измерительных и контрольно-инспекционных проверок ревизионными комиссиями, органами управления образования, Кузбассобнадзора, прокуратурой, Роспотребнадзора, пожарной инспекцией, МЧС и др.	Результаты проверок	1000,00 руб.	Заместитель директора

6. Дополнительная оплата за работу с учащимися

6.1. Дополнительная оплата за факультативные занятия, кружковую работу, секции, консультации

Оклад за 18 часов (руб.)	Оплата за 1 час. в месяц (руб.)	Оплата за 1 час. в неделю (руб.)
5362,00	297,89	74,47
5900,00	327,78	81,94
6837,00	379,83	94,96
7375,00	409,72	102,43
8112,50	450,69	112,67

6.2. Дополнительная оплата за работу с учащимися в группах и классах за 1 час в неделю

Оклад за 18 часов (руб.)	Оплата за 1 час в неделю	Оплата за час с учетом проверки тетрадей		
		10%	15%	20%
5362,00	74,47	81,92	85,64	89,37
5900,00	81,94	90,14	94,24	98,33
6837,00	94,96	104,45	109,20	113,95
7375,00	102,43	112,67	117,80	122,92
8112,50	112,67	123,94	129,57	135,21

6.3. Дополнительная оплата за работу с учащимися в группах и классах за 1 час в месяц

Оклад за 18 часов (руб.)	Оплата за 1 час в месяц	Оплата за час с учетом проверки тетрадей		
		10%	15%	20%
5362,00	297,89	327,68	342,57	357,47
5900,00	327,78	360,56	376,94	393,33
6837,00	379,83	417,82	436,81	455,80
7375,00	409,72	450,69	471,18	491,67
8112,50	450,69	495,76	518,30	540,83

7. Работа с конструктором сайта и информационная поддержка образовательного процесса в школе

7.1.	За работу модератора сайта	Работа школьного	5000,00 руб.	Учитель
------	----------------------------	------------------	--------------	---------

		сайта, приказ (на период с 01.09. текущего года по 31.08. следующего года)		
7.2.	За техническую поддержку оргтехники, программного обеспечения и работы линии Интернет	Приказ о назначении. Работа школьного сайта (на период с 01.09. текущего года по 31.08. следующего года)	5000,00 руб.	Учитель
7.3.	Выполнение функций системного модератора электронного журнала ОУ.	Работа электронного журнала (на период с 01.09. текущего года по 31.08. следующего года)	5000,00 руб.	Учитель
7.4.	За работу учителя с сайтом (блогом), внедрение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в образовательный процесс	100 % выполнения	1500,00 руб.	Педагогические работники
7.5.	За выполнение классными руководителями дополнительных функций. Высокие показатели реализации приоритетного национального проекта «Образование».	100 % выполнения	2000,00 руб.	Классные руководители

Выплаты за интенсивность труда могут устанавливаться, как в виде разовых премий, так и в виде ежемесячных выплат, если данный вид работ предполагает постоянное их выполнение в течение учебного года.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении в случае экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в виде фиксированной суммы (см. таблицу 5)

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения или по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации.

4.4. Единовременная премия выплачивается на основании и в суммах, приведенных в таблице 5.

Таблица 3

Основания и суммы иных поощрительных выплат

№ п/п	Основания	Сумма
1	в связи с юбилеями: 50 лет; 55 лет (женщины); 60, 70 лет (женщины, мужчины); 30 лет педагогической деятельности; 40 лет педагогической деятельности; 50 лет работы педагогической деятельности;	3000,00 руб.
2	Работникам Учреждения, нуждающимся в экстренном лечении в связи с тяжёлым заболеванием и курортно-санаторном лечении	3000,00 руб.
3	Работникам Учреждения, попавшим в трудное материальное положение в связи с форс-мажорными обстоятельствами	3000,00 руб.

5. Порядок установления и отмены стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются сроком на четверть (в соответствии с оценочными листами). Премияльные выплаты носят временный характер (разовые выплаты). Размеры стимулирующей надбавки и премияльных выплат составляют 27,5% ФОТou. Стимулирующие выплаты по результатам деятельности работников учреждения выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Назначение стимулирующих выплат (стимулирующей надбавки, премияльные выплаты) работникам учреждения согласуются с первичной профсоюзной организацией, и утверждается приказом директора учреждения.

5.3. Стимулирующие надбавки могут быть установлены на определённый период времени как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

5.4. Стимулирующие надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

5.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо премия может быть не начислена по причине:

- окончание срока действия надбавки;
- работникам, имеющим административные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, а также в случае обоснованных обращений родителей на некорректные действия педагога.
- на период больничных, отпусков, дней без содержания на период начисления стимулирующих выплат.
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- за невыполнение приказов и распоряжений работодателя; за нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.).

5.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо премия может быть не начислена приказом директора учреждения, после согласования с председателем первичной профсоюзной организации.

Работнику учреждения, получившему взыскание, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором допущено нарушение, не начисляются.

5.7. Установление показателей стимулирования и премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей

6.1. В случае несогласия учителя с оценкой комиссии по премированию, он вправе подать апелляцию в конфликтную комиссию.

6.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по премированию и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии по премированию и учитель, подавший апелляцию.

6.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки данной комиссии по премированию, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

6.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии по премированию.