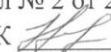
 УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 28
имени А.Смыслова г. Липецка
Л.А.Вострикова
Приказ № 155-о от 29.08.2015

**Положение
об оплате труда, материальном
стимулировании и премировании работников
МБОУ СОШ № 28
имени А. Смыслова г. Липецка**

Принято
общим собранием трудового коллектива
Протокол № 2 от 27.08.2015
Председатель ПК  Несмеянова Е.А.

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда, материальном стимулировании и премировании работников образовательного учреждения разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка», распоряжением Главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка», приказами департамента образования г.Липецка от 14.10.2014г №1262, от 04.03.2015 №157.
2. Размер заработной платы работников устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.
3. В случаях, если заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже действующей, этим работникам за время их работы в той же должности в данном учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.
4. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.
5. Размер должностного оклада директора устанавливается председателем департамента образования. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада директора.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 №

894«О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка».

2. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
3. Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
4. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

III. Условия оплаты труда.

1. Общие положения.

1.1. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования, первой, второй или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников.

1.2. Размер оплаты труда работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений,

установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

1.3. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

1.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.6. Руководители образовательного учреждения:

- проверяют документы об образовании и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляют их заработную плату;
- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей.

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю учителям I - XI классов, педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого

педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре,
- 36 часов в неделю – педагогам-психологам.

2.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.2 – 2.3, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.6. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной

медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника школы, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

2.9. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.2. и 2.3., выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

- 36 часов в неделю:

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

мастерам производственного обучения.

2.10. Должностные оклады других работников, в т.ч. руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

3. Порядок исчисления заработной платы.

3.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- за внеурочную работу с учащимися;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом

- 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

1. Руководители в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

IV. Размеры и порядок выплат компенсационного характера работникам Учреждения и порядок их установления.

1. Размер и порядок выплат компенсационного характера работникам Учреждения.

- 1.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного Распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 №2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений города Липецка».
- 1.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в Учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.
- 1.3. Должностные оклады, тарифные ставки повышаются за работу с особыми условиями труда:
 - учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения – на 20%.
- 1.4. Выплаты компенсационного характера за работы, не входящие в круг основных обязанностей, устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада без учета других повышений, доплат и надбавок:
 - за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:
 - 1 – 4 классы – 45%;
 - 5 – 11 классы – 55%;
 - за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:
 - 1 – 4 классы – 20%;
 - русский язык, литература – 25%;

математика – 15%;

иностраный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание
- 10%;

география, история – 5%;

- за заведование учебными кабинетами работникам, ведущим

▪ педагогическую работу:

▪ кабинеты химии, физики, ИВТ, технологии, мастерские – 20%;

1.5. Доплата за работу в ночное время.

Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра) в размере 35% часовой ставки за каждый час работы.

1.6. Ежемесячные надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 50% должностного оклада пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности. К молодым специалистам относятся педагогические работники, работающие в образовательных учреждениях в течение пяти лет после окончания педагогических учебных заведений.

1.7. За увеличение объема выполняемых работ техническому персоналу – 100%.

2. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру

2.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ;
- ежемесячные выплаты за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук;
- ежемесячные выплаты за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», за отраслевые награды;

- премиальные выплаты по итогам работы: квартальные, по итогам финансово-хозяйственного года, по итогам учебного года, разовые (к государственным и профессиональным праздникам, по итогам подготовки ОУ к новому учебному году, за привлечение внебюджетных средств, за исключением платных образовательных услуг, за проведение мероприятий всероссийского и регионального уровней);
- выплаты за выслугу лет по занимаемой должности.

2.2. Ежемесячные выплаты заместителям директора устанавливаются:

- за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»:
 - 30% должностного оклада по основной должности;
 - 0,5 должностного оклада по педагогической (преподавательской) должности. Указанная выплата производится при отсутствии выплаты по основной должности;
- за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования РФ» (не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации») – 15%. При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию.
- за наличие Почетной Грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 10%;
- за наличие ученой степени – 0,5 должностного оклада.

2.3. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру в размере 150% должностного оклада (100% за интенсивность труда, 50% за высокие результаты и качество выполняемых работ).

2.4. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются:

- за сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности, за выполнение функций муниципального заказчика – 20%;
- за организацию экспериментальной работы в ОУ:
 - федерального, регионального, муниципального уровня (по одному основанию) – 15%;

- школьного уровня (при наличии программы) – 5%;
- за наличие классов (групп) с углубленным изучением отдельных предметов – 5% за каждый класс (группу) (но не более 25%);
- за наличие профильных классов (групп), в том числе классов ранней профилизации – 2% за каждый класс (группу) (но не более 20%);
- за организацию деятельности базового учреждения – 20%;
- за организацию деятельности опорного учреждения – 30%;
- за создание условий для работы городских методических объединений на базе ОУ – 10%;
- за организацию деятельности школы-центра работы по методической теме – 40%;
- за наличие Управляющего, попечительского советов ОУ – 10%;
- за наличие Попечительского совета ОУ, имеющего статус юридического лица – 20%;
- за наличие коллективного договора между администрацией и работниками ОУ – 5%;
- за охват учащихся дополнительным образованием на базе ОУ – до 15%:
 - от 15% до 35% учащихся – 10%;
 - более 35% учащихся -15%;
- за содержание спортивной площадки – 5%;
- за организацию и проведение городского этапа конкурсов, фестивалей или соревнований муниципального уровня – до 30% (5% - за одно мероприятие);
- за участие педагогов в профессиональных конкурсах – 10% (за 1 конкурс);
- за ежемесячное обновление информационного сайта – 10%.

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются исходя из следующих показателей:

- за наличие призовых мест в муниципальном и региональном этапах Всероссийской олимпиады школьников (по итогам предыдущего года):
 - 5 и более – 30%;
 - 3,4 – 20%;
 - 1,2 – 10%;

- за наличие призовых мест в заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников – 15% за каждого победителя;
- за наличие призовых мест в городских конкурсах, соревнованиях – до 40% в течение учебного года:
 - за наличие призовых мест в городских конкурсах, соревнованиях – 3% за каждое призовое место (но не более 20%);
 - за наличие призовых мест в областных конкурсах, соревнованиях – 5% за каждое призовое место (при наличии подтверждающего документа);
 - за наличие призовых мест в конкурсах, соревнованиях межрегионального и всероссийского уровня – 10% за каждое призовое место (при наличии подтверждающего документа);
 - за наличие призовых мест в международных конкурсах – 15% за каждое призовое место (при наличии подтверждающего документа);
 - за организацию использования информационных технологий в методической работе ОУ;
 - за охват горячим питанием:
 - 60%- 75% учащихся – 20%;
 - свыше 75% учащихся – 30%;
 - за полную укомплектованность ОУ педагогическими кадрами – 15%;
 - за получение призовых мест в профессиональных конкурсах – 20% за каждое призовое место.

2.6. Ежемесячная доплата заместителям руководителя и главному бухгалтеру за выслугу лет по занимаемой должности:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- 15 и более лет – 30%.

2.7. Премии:

2.7.1. по итогам финансово-хозяйственной деятельности за календарный год не выше 100% (выплачивается в феврале года, следующего за отчетным, из расчета должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера) по следующим показателям:

за 100% исполнение бюджета – 50%;

свыше 99% - 40%;

свыше 95% - 30%;

- за отсутствие замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности) – 20%;
- за отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды – 10%;
- за достижение показателей средней заработной платы педагогических работников среднего значения по региону – 30%;

2.7.2. по итогам работы за учебный год (выплачивается в сентябре текущего года из расчета должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера) по показателям параметров муниципальной и региональной систем оценки качества образования.

2.8. Квартальные премии выплачиваются при наличии средств за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов Учреждения, в размере среднего значения должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за предшествующие 3 месяца.

2.9. Выплата премий заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится на основании приказа руководителя Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Премии начисляются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

2.10. Назначение выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится 2 раза в год на основании приказа руководителя Учреждения.

2.11. В неполном размере устанавливается квартальная премия:

- при наличии дисциплинарных взысканий;
- при наличии обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы на нарушение трудового законодательства и прав участников образовательного процесса;
- при наличии замечаний по охране труда участников образовательного процесса в Учреждении (на основании приказа руководителя Учреждения);
- при наличии травм, полученных учащимися и работниками в ходе образовательного процесса по вине ОУ;
- за сокрытие несчастного случая с обучающимся, произошедшего во время образовательного процесса;
- при неисполнении финансово-хозяйственной дисциплины (по итогам проверок и решения балансовой комиссии);
- при нарушении исполнительской дисциплины (несоблюдение установленных сроков сдачи отчетности, несвоевременное выполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, несвоевременное информирование о травмированности обучающихся, недостоверность предоставляемых данных);
- при наличии результатов, свидетельствующих о несоответствии содержания и качества подготовки выпускников ОУ требованиям государственных образовательных стандартов для ступеней начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Размер премии по каждому случаю рассматривается на заседании комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения.

3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 №2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений г. Липецка».

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячные выплаты за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», за отраслевые награды;
- ежемесячные выплаты за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук;
- поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу;
- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

3.3. Ежемесячные выплаты работникам устанавливаются:

- за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 30%;
- за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования РФ» (не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации») – 15%. При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию.
- за наличие Почетной Грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 10%;
- за наличие ученой степени – 0,5 должностного оклада.

3.4. Единовременные выплаты (подъемные) на хозяйственное обустройство молодым специалистам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, поступающим на работу впервые – в размере 10000 рублей.

3.5. Решение об установлении указанных надбавок принимается руководителем Учреждения после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6. Работникам Учреждения устанавливаются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу:

- за заведование учебно-опытным участком – 30%;
- за работу с библиотечным фондом учебников библиотекарю:
 - от 200 до 800 экземпляров – 5%;
 - от 800 до 2000 экземпляров – 10%;
 - от 2000 до 3500 экземпляров – 15%;
 - от 3500 до 5000 экземпляров – 20%;
 - от 5000 до 6500 экземпляров – 25%;
 - от 6500 до 8000 экземпляров – 30%;
 - свыше 8000 экземпляров – 35%;
- за ведение делопроизводства – 50%;
- за руководство методическими объединениями – 20%;
- за ведение воинского учета – 10%;
- за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства – 10%;
- за работу по организации питания – 50%;
- за интенсивность и напряженность труда заведующему хозяйством – 150%;
- за исполнение обязанностей контрактного управляющего – 100%;
- за работу по организации подвоза детей – 5000 рублей;
- за сопровождение учащихся во время транспортной перевозки за каждый рейс – 150 рублей;
- призерам профессиональных конкурсов – 15%;
- за охват горячим питанием:
 - свыше 75% учащихся класса - 10%;
 - свыше 90% учащихся класса - 15%;
 - 100% учащихся класса - 20%;

- за руководство музеем боевой славы – 20%;
- за руководство музеем «История школы» - 15%;
- за практические занятия на станках – 12%;
- за проведение внеурочной работы с учащимися начальных классов (хореография) – 70%;
- за проведение внеурочной работы с учащимися по ФГОС – 50% от стоимости часа за каждый час работы;
- за сопровождение учащихся начальных классов на внеурочные занятия:
 - на базе Центра детского творчества «Сокол»- 20% от стоимости часа за каждый час работы,
 - на базе ОУ- 10% от стоимости часа за каждый час работы;
- за ведение санитарных книжек – 10%;
- за оформление больничных листов – 10%;
- за ведение протоколов педсоветов – 5%;
- за интенсивность и напряженность труда учителю химии – 15%;
- за интенсивность и напряженность труда учителю ИВТ – 15%;
- за интенсивность и напряженность труда заведующей библиотекой – 50%;
- за качественное выполнение должностных обязанностей секретарю-машинистке – 100%;
- ответственному за информатизацию образовательного процесса – 60%;
- за интенсивность и качество труда бухгалтерам – 150%;
- за качественное выполнение должностных обязанностей сторожам – 30% тарифной ставки за каждый час работы;
- за качественное выполнение должностных обязанностей техническому персоналу – 20%;
- за привлечение внебюджетных средств – 20%;
- за выслугу лет заведующей библиотекой, библиотекарю:
 - от 1 до 5 лет – 20%;
 - от 5 до 10 лет - 25%;

- от 10 до 15 лет – 30%;
- от 15 до 20 лет – 35%;
- от 20 и более лет – 40%;
- за выслугу лет работникам бухгалтерии:
 - от 1 до 5 лет – 10%;
 - от 5 до 10 лет – 15%;
 - от 10 до 15 лет – 20%;
 - от 15 и более лет – 30%;
- за выслугу лет педагогическим работникам:
 - от 20 и более лет при наличии высшей квалификационной категории -20%;
 - от 20 и более лет при наличии первой квалификационной категории – 10%;

3.7. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения Показателей эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 28 имени А. Смылова (Приложение №1).

3.8. Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца. Размер доплат уменьшается (после письменного предупреждения за 2 месяца):

- за нарушение исполнительской дисциплины – на 15%;
- за наличие дисциплинарных взысканий в текущем месяце:
 - в виде замечания – на 50%;
 - в виде выговора – на 100%.

Размер вышеуказанных надбавок и доплат устанавливается комиссией по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения совместно с руководителем Учреждения:

- имеющим постоянный объем нагрузки – на учебный год;
- за временное выполнение объема работы – ежемесячно.

3.9. Порядок премирования работников:

3.9.1. Премирование работников Учреждения может производиться по итогам работы за I квартал, за I полугодие, за 9 месяцев, за год.

3.9.2. Предложения о размере премирования работников вносят руководитель Учреждения, председатель выборного профсоюзного органа. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.

3.9.3. Решение о премировании может быть принято, если деятельность работника Учреждения отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий (конкурсы, соревнования, эстафеты, внеклассные мероприятия, подготовка школы к новому учебному году и т.д.);
- проявление инициативы, внесение предложений о способе решения существенных проблем;
- активное участие в методической работе (педсоветы, семинары, конференции и др.);
- высокие достижения обучающихся;
- большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка;
- привлечение внебюджетных средств.

3.9.4. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается.

3.9.5. Работники Учреждения могут премироваться:

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.), а

также в связи с уходом на заслуженный отдых;

- к профессиональным праздникам, государственным праздникам

«Международный женский день 8 марта», «День Защитника Отечества»,

«День матери», «День учителя» и др.

3.9.6. На премирование работников Учреждения могут направляться до 30% доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4. Размер и порядок оказания материальной помощи работникам

Учреждения

- 4.1. Материальная помощь выплачивается в особых случаях (смерть работника или членов его семьи, свадьба работника, чрезвычайные ситуации, болезнь, юбилейные даты и др.) на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения в каждом конкретном случае.
- 4.2. Материальная помощь может выплачиваться в целях социальной поддержки на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения, согласованным с председателем выборного профсоюзного органа.
- 4.3. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, а также экономия по заработной плате по итогам отчетного периода, внебюджетных средств.
- 4.4. Все вышеперечисленные доплаты, надбавки и премии включаются в среднюю заработную плату.