

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 4 г. СЕЛЬЦО

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 4 г. Сельцо, составляющей 10% от фонда оплаты труда ОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

1.2. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам школы на определенный срок, но не более одного учебного года. Разработка Положения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ осуществляется комиссией два раза в год (по состоянию на 1 сентября и на 1 января) и утверждается Советом школы. Распределение осуществляется комиссией в соответствии с критериями 1 раз в год, 1 раз в полугодие, ежемесячно.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1 Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результаты работы за полугодие;
- ежемесячные выплаты;
- единовременная премия (пп 2.4, 3.).

2.2 Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие

2.2.1 Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работ за полугодие производится на основании критериев, установленных разделом 5 настоящего Положения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие работникам школы должны быть установлены в период с 1 по 15 сентября, на второе — с 1 по 15 января.

2.2.2 Если на работника школы в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.2.3 Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по созданию Положения по распределению аудиторной занятости, стимулирующего, компенсирующего фонда, неаудиторной занятости на основе рейтинговой карты, заполненной работником школы, согласовывается с Советом школы.

По результатам рассмотрения представленного комиссией по созданию Положения по распределению аудиторной занятости, стимулирующего, компенсирующего фонда, неаудиторной занятости расчета Совет на своем заседании принимает решение. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.2.4 Стимулирующий фонд без учета ежемесячных выплат делится на части:

- на выплату заместителям директора - 15%
- на выплату учителям - 65%
- на выплату учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу - 10%
- директорский фонд для разовых выплат работникам школы - 10%.

В случае, если данная часть стимулирующих выплат работникам школы (из числа вышеперечисленных долей) будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Советом школы перераспределение средств в директорский фонд для разовых выплат, формируемый из образовавшейся экономии.

2.3. Ежемесячные выплаты

Ежемесячные выплаты устанавливаются в фиксированном размере по результатам работы за полугодие по следующим критериям:

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей.

Ежемесячное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.3.1 Ежемесячные выплаты в МОУ СОШ № 4 г. Сельцо устанавливаются за:

- материальную ответственность, связанную с получением и выдачей денег - до 20% от среднего педагогического оклада;
- за организацию работы в музейной экспозиции - до 20% от среднего педагогического оклада по школе;
- за сбор материала и создание школьной газеты - до 20% от среднего оклада по школе;
- учителям, работающим в профильных классах по профилируемым дисциплинам и в 1-х классах за сложность и напряженность труда 10% от аудиторной занятости в этих классах;
- за работу в классах компенсирующего обучения за сложность и напряженность труда 15% от аудиторной занятости в этих классах;
- за оформление и обновление сайта школы ответственному - до 20% от среднего педагогического оклада по школе;
- за ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре и т.д. - 5% от среднего педагогического оклада по школе;
- за работу с детской общественной организацией зам. директора по ВР – до 50% от оклада (сентябрь 2010 г):
- медицинскому работнику за сложность и напряженность труда - до 5% от оклада;
- за организацию горячего питания школьников:
 - соцпедагогу - до 50% от среднего педагогического оклада по школе;
 - шеф-повару – до 20% от оклада;
- за художественно-оформительскую работу в образовательном учреждении - до 20% от среднего педагогического оклада по школе;
- за оформление отчетности и документов, не входящих в номенклатуру дел (по охране труда, по пожарной безопасности, по использованию ресурсов сети Интернет, по СБППО) - до 15% от среднего педагогического оклада по школе;
- секретарю за увеличение объема выполняемых работ - до 50%;
- библиотекарю за обновление библиотечного фонда - до 20%
- библиотекарю за непрерывный стаж работы - 5% за каждые 5 лет работы;
- за сложность, напряженность и высокое качество работы:
 - лаборанту – 2165 руб (сентябрь 2010 г.);
 - подсобному рабочему – 2165 руб (сентябрь 2010 г.); ;
 - старшей вожатой -2165 руб;
- социальному педагогу за работу с опекаемыми детьми - до 30%;
- за работу школьного радиоузла - до 25%;
- за ведение уроков при делении (технология, информатика, иностранный язык) - до 50%;
- за выполнение функций лаборантов предметных кабинетов:
 - по кабинету физики - до 20% от среднего педагогического оклада по школе,
 - по кабинету химии - до 20% от среднего педагогического оклада по школе.

2.4 Единовременное премирование работников

2.4.1 Единовременное премирование работников производится за достижения высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- рабочим по комплексному обслуживанию зданий за внеплановый ремонт элементов здания;
- за выполнение частичного ремонта учебных, служебных помещений и мест общего пользования;
- за привлечение спонсорских средств.

2.4.2 Единовременное премирование работников школы осуществляется за счет средств, оставшихся после установления работникам школы ежемесячных выплат и выплат стимулирующего характера за результаты их работы за полугодие.

2.4.3 Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.4.4 При наличии у работника школы неснятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

2.4.5 Выплата стимулирующего характера не выплачиваются работникам за время нахождения на больничном.

3. Выплата материальной помощи

Единовременная материальная помощь работникам ОУ может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего при смерти работника школы - в размере до 2000 рублей;
 - в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи - до 1000 руб;
 - в связи с необходимостью длительного дорогостоящего лечения работника школы, при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств - в размере одного должностного (педагогического) оклада;
 - в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи - в размере до 1000 рублей;
 - в связи с юбилеем работника школы (50, 55, 60 лет) - в размере до 2000 рублей.
- Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

4 Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера

4.1 Произвести подсчет баллов каждому работнику школы за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная п. 2.2 настоящего Положения.

4.2 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда отдельной категории работников (см. п. 5), запланированный на текущий период, разделить на общее количество баллов, определенных п. 5. В результате получается денежный вес одного балла в рублях.

4.3 Этот показатель умножается на сумму баллов, набранных конкретным работником. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4.4 В течении каждого месяца, полугодия, года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

5. Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1 Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников

№ п/п	Показатель	критерии оценки	баллы (критерия)	Периодичность проведения мониторинга показателя
1.	Результативность учебной работы			
1.1	Снижение доли неуспевающих по результатам итоговой аттестации	- все учащиеся успевают; - снижение процента неуспевающих по сравнению с предыдущим периодом.	2 1	1 раз в полугодие
1.2	Уровень качества знаний по предмету (динамика по результатам полугодия)	- уровень качества знаний выше среднего показателя по школе (по ступеням); - уровень качества знаний равен среднему показателю по школе (по	2 1	1 раз в полугодие
1.3	Результаты итоговой аттестации в форме ЕГЭ	- отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный балл по освоению программы за ЕГЭ; - процент качества выше или равен среднему показателю по городу	1 2	1 раз в год (по итогам ЕГЭ)
1.4	Техника чтения в начальном звене	- соответствует или выше нормы;	2	1 раз в полугодие
2.	Результативность внеурочной работы			
2.1	Результаты олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей, турниров, смотров по предмету (наличие победителей и призеров)	<ul style="list-style-type: none"> • школьный, • районный, • областной (региональный), • федеральный или 	0,5 2 8 10	ежемесячно
2.2	Участие обучающихся в конференциях, соревнованиях, турнирах, конкурсах, фестивалях, смотрах по предмету	<ul style="list-style-type: none"> • районный, • областной (региональный), • федеральный или 	1 2 3	ежемесячно
2.3	Качество работы кружков, факультативов и секций	- сохранение контингента; - участие в мероприятиях, конкурсах;	1 2	1 раз в полугодие

2.4	Публикация работ учащихся под руководством учителя	наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках, Интернете на уровне: - района - области - России	1 2 3	ежемесячно
2.5	Вовлечение учащихся в исследовательскую, проектную и реферативную деятельность (на уровне конкурсов и конференций)	за каждого участника - школьный, - районный, - областной, региональный и	0,5 1 2	ежемесячно
3	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного			
3.1	Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет)	уровень: - школьный, - районный, - областной, региональный	1 2 4 5	ежемесячно
3.2	Наличие у педагогического работника собственного сайта в сети Интернет	- ежемесячно обновляемый	1	ежемесячно
3.3.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (учреждения профессионального и дополнительного образования, предприятия, организации, музеи, библиотеки, Internet)	- до 5 % учебного времени - более 5 % учебного времени	1 2	1 раз в полугодие
3.4.	Использование ИКТ в учебном процессе	- до 20% учебного времени; - более 20% учебного времени	1 2	1 раз в полугодие
3.5	За активное участие в инновационной деятельности	- использование общественно признанной методики, не применявшейся ранее в ОУ; - разработка и использование собственной авторской методики; - разработка и использование новых ЦОРов; - разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений; - разработка КИМов и проведение диагностики и мониторинга	1 3 3 2 3	1 раз в год
3.6	Участие в профессиональных конкурсах и конкурсах педмастерства	уровень: • школьный, • районный, • областной, региональный • федеральный	2 5 8 10	1 раз в полугодие
3.7.	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий на высоком профессиональном уровне	- на общешкольном уровне - на городском уровне - на региональном уровне	2 4 8	ежемесячно
4.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни. (Примечание: стимулирующие выплаты по данному пункту не устанавливаются при наличии фактов курения и употребления спиртных напитков обучающимися)			
4.1.	Отсутствие фактов травматизма у учащихся на предмете		2	1 раз в год
4.2.	Участие учащихся класса в спортивных состязаниях в рамках Дней Здоровья	0,05 за каждый % от участия	5	ежемесячно
4.3	Участие команд классных коллективов в школьных спортивных соревнованиях	0,05 за каждый % от участия	5	ежемесячно

4.4.	- проведение физкультминуток на уроках		2	1 раз в год
4.5.	- проведение подвижных перемен в начальной школе		2	1 раз в полугодие
4.6.	- проведение мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни: тренингов, походов и др.		2	ежемесячно
4.7.	Работа в летнем оздоровительном лагере в качестве постоянного воспитателя, начальника лагеря		2	1 раз в год
4.8.	Эффективность работы по охвату учащихся горячим питанием	- охват учащихся класса горячим питанием в %	0,05 за каждый %	ежемесячно
5.	Эффективность организации воспитательной работы			
5.1.	Посещаемость уроков обучающихся	- пропуск уроков только по уважительным причинам	2	ежемесячно
5.2.	Эффективная работа с учителями и родителями по достижению полной успеваемости и высокого качества знаний у учащихся	Процент качества знаний и полной успеваемости классного коллектива выше или равен среднему показателю по школе (по ступеням)	3 2	1 раз в полугодие
5.3.	Отсутствие правонарушений в классном коллективе		1	1 раз в полугодие
5.4.	Участие в общешкольных мероприятий	- более 50%; результативность : 1 место 2 место	2 3 2 1	ежемесячно
5.4.	Соблюдение учащимися класса наиболее актуальных правил поведения уч-ся	Ношение школьной формы 100%	2 2	ежемесячно
5.5.	Посещаемость общешкольных и классных родительских собраний	80-100%	3	1 раз в полугодие
5.6.	Санитарно-гигиеническое состояние классной комнаты	Без замечаний	2	ежемесячно
5.7.	Уровень воспитанности учащихся	Высокий от 30% до 50%	2	1 раз в полугодие
6.	Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних			
6.1	- совместная работа со школьным инспектором - организация встреч с работниками правоохранительных органов, ЦРБ, ЦПМСС и др.		1	ежемесячно
6.2	- участие в работе консилиума по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних - привлечение родительской общественности к работе по данному направлению		1	ежемесячно
7	За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей, и повышающую авторитет и имидж школы			
7.1	- организация, подготовка и проведение массовых мероприятий с учащимися в праздничные дни		3	ежемесячно
7.2	- участие в работе родительских патрулей и ДНД		2	ежемесячно

7.3	- выполнение работы по ремонту и оборудованию кабинетов и классных комнат		1	1 раз в полугодие
7.4	- высокое качество содержания закрепленных классных комнат и пришкольных участков, участие в работе по благоустройству и озеленению школьной		2	ежемесячно
7.5	- работа по привлечению спонсорской помощи		2	1 раз в полугодие
7.6.	Представление материалов в электронном виде для поддержки и обновления школьного сайта		5	ежемесячно
7.7.	Публикации о школе в СМИ	Городской уровень Областной уровень Федеральный уровень	2 5 10	ежемесячно
7.7.	Участие в подготовке публичных отчетов, докладов, презентаций об УВР в школе		2	1 раз в полугодие
8.	За проверку тетрадей учителями физики, химии, биологии, иностранного языка, ИЗО и географии		5	1 раз в год
9.	Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и		5	ежемесячно

5.2 . Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора по учебно-воспитательной работе (УВР) и воспитательной работе (ВР)

№ п/п	Показатель	критерии оценки	баллы		
1.1	Качество и общедоступность общего образования в школе 35 баллов	Успеваемость по школе: -80-100%	5	1 раз в полугодие	
		-60-80%	4		
		-40-60%	3		
			-30-40%	2	
			Качество знаний в школе 50-100%	5	1 раз в полугодие
			40-49%	4	
			30-39%	3	
	20-29%	2			
	Уменьшение количества обучающихся, оставленных на повторный год	2	2	1 раз в год	
	Отсутствие обучающихся, не получивших среднего (полного) общего образования	3	3	1 раз в год	
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней		Город – 1 Область – 2 Россия - 3	ежемесячно	
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (без замечаний)		5	1 раз в год	
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания в школе, участие педагогов в работе городских методических объединений		3	1 раз в полугодие	

		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ элективных курсов, выполнение программ профильного обучения	5	1 раз в полугодие
		Отсутствие обучающихся, не получивших основного общего образования в школе	2	1 раз в год
2.	Кадровые ресурсы учреждения 10 баллов	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в творческих конкурсах, научно-исследовательской работе, опытно-экспериментальной работе и т.д.)	5	ежемесячно
3	Социальный критерий 10 баллов	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	3	ежемесячно
		Низкий уровень количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению со средним по городу, отсутствие преступлений и правонарушений	3	ежемесячно
4	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	5	ежемесячно
		Проведение мониторинга в школе	5	1 раз в полугодие
5	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Участие и организация мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, турпоходы, сборы и т.д.)	5	1 раз в полугодие
		Наличие в школе оздоровительной программы для учащихся	2	1 раз в год
		Создание комфортных психологических условий обучения в школе	5	1 раз в год
6	Качество методического руководства педагогическим коллективом	Оказание качественной методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	5	1 раз в полугодие
		Руководство ШМО классных руководителей и педагогов дополнительного образования	5 3	ежемесячно

5.3 Выплаты стимулирующего характера для заместителя директора по АХР

№ п/п	Показатель	критерии оценки	баллы
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		0-5
2.	Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.		0-5
3.	Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения		0-5
4.	Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов		0-5
5.	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.		0-5
6.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		0-5
7.	Эстетические условия, оформление учреждения, помещений, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.		0-5

8.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (состояние гардеробов, туалетов, санузлов)		0-5
9.	Высокий уровень организации и проведения инвентаризации.		0-5
10.	Укомплектованность школы техническим персоналом. Контроль за качеством их работы.		0-5
11	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с устранением аварийных ситуаций в инженерных коммуникациях.		0-5
12	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.)		0-5

6. Лишение выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 4 г. Сельцо

6.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор - приказ директора школы, органа управления образования).

6.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора, контролирурующих инстанций.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МОУ СОШ №4 г. СЕЛЬЦО

1. Выплаты педагогическим работникам из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (Сч) рассчитывается по формуле (в ред. Постановления администрации Брянской области от 07.07.2010 N 686):

$$Сч = (Оп \times Кквал) + (Оп \times К \text{ стаж}) + (Оп \times К \text{ пр пред}) + (Оп \times Кбол.) + (Оп \times Кн/д) + (Оп \times Кпроф.) + ((Оп \times К \text{ доп.раб}) + Кв + С + Д1 + Д2, \text{ где:}$$

Оп- оклад педагогического работника;

Кквал – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического персонала;

Кстаж – повышающий коэффициент за педагогический стаж работы;

К пр пред – повышающий коэффициент за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

Кн/д – повышающий коэффициент за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

Кбол. – повышающий коэффициент за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

С – фиксированная сумма, определяемая конкретным общеобразовательным учреждением в пределах специальной части фонда оплаты труда, устанавливается за выполнение функций классного руководителя в 1-4 классах; за выполнение функций классного руководителя в 5-11 классах;

За заведование кабинетами; за заведование учебно- опытными участками; за заведование учебными мастерскими;

За работу с библиотечным фондом школьных учебников; за ведение опытно-экспериментальной работы;

За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер, но не более чем за 13 компьютеров);

Кпроф. – повышающий коэффициент за работу в профильных классах (Кпроф. = 0,15);

К доп. раб. – повышающий коэффициент за выполнение дополнительного объема работ, связанного с проверкой тетрадей (конкретный размер данного коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

Кв – компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, то есть доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

Расчет производится по формулам:

$$Кв = Оп \times p, \text{ где:}$$

p – размер компенсационных выплат в процентах;

$$Кв = L, \text{ где:}$$

L – фиксированная сумма компенсационных выплат;

Д1 – доплаты за наличие Почетного звания;

Д2 – доплата за наличие ученой степени.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора МОУ СОШ №4 г.Сельцо в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются в коллективном договоре.

Выплаты компенсационного характера остальным категориям сотрудников МОУ СОШ №4 г.Сельцо выплачиваются в пределах средств базовой общей части фонда оплаты труда (*ФОТ баз. о*).

Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- 2.1. Доплата за работу с химическими реактивами учителю химии – 12% от оклада за часы химии, лаборанту кабинета химии – 12% от оклада.
- 2.2. Доплата за работу в учебных мастерских – 12% от часов работы в мастерских.
- 2.3. За работу с ПК учителям информатики – 12% от оклада за часы информатики.
- 2.4. Сторожу за работу в ночное время – 35% от оклада.
- 2.5. Уборщикам помещений за работу с моющими, дезинфицирующими и красящими средствами – 10% от оклада.
- 2.6. Работникам кухни – 12% от оклада.

3. Повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МОУ СОШ №4 г.Сельцо и за квалификационную категорию, а также за педагогический стаж при отсутствии у педагога квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах:

3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического персонала устанавливается в размерах (в ред. Постановления администрации Брянской области от 07.07.2010 № 686):

0,10 – для педагогических работников, имеющих II категорию;

0,15 – для педагогических работников, имеющих I категорию;

0,25 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

3.2. Повышающий коэффициент за педагогический стаж работы при отсутствии у педагога квалификационной категории (в ред. Постановления администрации Брянской области от 09.10.2009 № 1091):

<i>2-5 лет</i>	<i>5-10 лет</i>	<i>10-20 лет</i>	<i>20 и более</i>
<i>0,02</i>	<i>0,03</i>	<i>0,04</i>	<i>0,05</i>

3.3. Повышающие коэффициенты (за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного образовательного учреждения) к базовому окладу (должностному окладу) заработной платы работника (в ред. Постановления администрации Брянской области от 07.07.2010 №686):

Предмет	Коэффициент
Математика, русский язык, литература, начальная школа	0,11
Иностранный язык, информатика	0,10
Физика, химия	0,09
История, обществознание, право	0,08
Родной язык	0,07
Естествознание, география, биология	0,06
Физкультура	0,05
Технология	0,04

Черчение	0,03
Изобразительное искусство	0,02
Музыка	0,01

Приоритетность и сложность предмета определены в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2.1178-02 (с изменениями от 23 июля 2008 г.)

3.4. повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу) заработной платы работника за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (в ред. Постановления администрации Брянской области от 07.07.2010 № 686):

Показатели	Коэффициент
1. Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	0,2
2. Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.	0,2

4. Доплаты за наличие Почетного звания, ученые степени:

- доплата за ученую степень штатным работникам по основному месту работы:

2000 рублей – за ученую степень кандидата наук;

2000 рублей – за ученую степень доктора наук;

- доплаты отдельным категориям работников, имеющих Почетные звания («Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР), («Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада) заработной платы работника (в ред. Постановления администрации Брянской области от 07.07.2010 №686).

5. Доплаты за ведомственные (отраслевые) награды: награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник просвещения»- в размере до 10 процентов от оклада (должностного оклада) заработной платы работника.

Награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – до 5% от оклада (должностного оклад) работника.

6. Фиксированная сумма, определяемая МОУ СОШ №4 г.Сельцо в пределах специальной части фонда оплаты труда, устанавливается:

- за выполнение функций классного руководителя в 1-4 классах (25 руб. за 1 учащегося в классе);
- за выполнение функций классного руководителя в 5-11 классах (30 рублей за 1 учащегося, с учетом наполняемости в классе);
- за заведование кабинетами- 500 рублей
- за работу с библиотечным фондом школьных учебников – 300 рублей
- за обслуживание вычислительной техники учителями информатики – 50 рублей за каждый компьютер.
- за осуществление электронного документооборота – 800 рублей

- за выполнение функций классного руководителя в классе компенсирующего обучения (40 рублей за 1 человека в классе)

7. За проверку тетрадей учителями:

- 1-4 классов – 15 рублей за 1 человека

- 5-11 классов:

- русский язык- 20 рублей за 1 человека средней наполняемости класса, в котором преподает учитель;

- математика – 15 рублей за 1 человека средней наполняемости класса, в котором преподает учитель;

- черчение – 10 рублей за 1 человека средней наполняемости класса, в котором преподает учитель.

Конкретный размер выплат, предусмотренных специальной частью ФОТПП, устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда и фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. При уменьшении объема работы доплаты могут быть уменьшены или отменены.

Размер доплат устанавливается 2 раз в год – по состоянию на 1 января и 1 сентября.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ В МОУ СОШ №4 г. СЕЛЬЦО

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 г.Сельцо в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников МОУ СОШ №4 г.Сельцо.

Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

Положение о порядке распределения неаудиторной занятости утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость.

2.1. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, акциям, викторинам, конкурсам;
- руководство методическими объединениями;
- кружковая работа;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися,
- работа с группой предшкольной подготовки;
- методическая работа, научно- методическая работа;
- организация общественно полезного труда и профориентации обучающихся;
- сопровождение детей (конкурсы, смотры, соревнования, акции, викторины, олимпиады, конференции).
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.2. Неаудиторная занятость складывается из двух частей:

- постоянные выплаты (выплаты фиксированной суммы);
- непостоянные выплаты (выплаты, размер которых зависит от набранных работником баллов).

2.2.1. К постоянным выплатам относятся:

- кружковая работа, секции- 280 р. за 1 час в месяц
- внеклассная работа по физкультуре – 1020 р. (до 20% от среднего педагогического оклада по школе);
- руководство методическими объединениями- 250 р. в месяц (до 5% от среднего педагогического оклада по школе);

2.2.2. Непостоянные выплаты:

Расчет непостоянных выплат неаудиторной занятости осуществляется по балльной системе:

<i>Виды деятельности неаудиторной деятельности</i>	<i>Баллы (от и до)</i>
1	2
1. Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими	1-3 балла

	детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, акциям, викторинам, дошкольная подготовка	
2.	Организация экскурсий, походов, поездок, сопровождение детей	1-2 балла
3.	Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися (подготовка конкурсов, смотров, соревнований, выставок)	1-2 балла
4.	Социальное проектирование	1-2 балла
5.	Методическая работа, научно- методическая работа	1-2 балла
6.	Организация общественно- полезного труда и профориентации обучающихся	1-2 балла
7.	Проведение внеклассных и внешкольных мероприятий	1-2 балла
8.	Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	1-2 балла
	ИТОГО:	x

Расчет средней стоимости одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала (*СтБ*) определяется по формуле:

$$СтБ = (ФОНз - ПЧнз) : ОБ, \text{ где}$$

ФОНз – фонд неаудиторной занятости;

ПЧнз – фонда постоянной части неаудиторной занятости;

ОБ – общее количество баллов по всем видам деятельности, всего педагогического персонала.

2.3. Расчет оплаты за неаудиторную занятость педагогического персонала (*Днз*) определяется по формуле:

$$Днз = СтБ \times n, \text{ где}$$

СтБ – стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

n– общее количество баллов набранных педагогическим работником.

**Расчет непостоянных выплат
неаудиторной занятости
осуществляется по балльной системе:**

<i>Виды деятельности неаудиторной деятельности</i>	<i>Баллы (от и до)</i>
1	2
1. Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, акциям, викторинам, дошкольная подготовка	1-3 балла
2. Организация экскурсий, походов, поездок, сопровождение детей	1-2 балла
3. Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися (подготовка конкурсов, смотров, соревнований, выставок)	1-2 балла
4. Социальное проектирование	1-2 балла
5. Методическая работа, научно- методическая работа	1-2 балла
6. Организация общественно- полезного труда и профориентации обучающихся	1-2 балла
7. Проведение внеклассных и внешкольных мероприятий	1-2 балла
8. Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	1-2 балла
ИТОГО:	x

