*Приложение №3*

к коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель ПК  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Маркевич  «26» марта 2015 г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ ООШ № 34  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Гуренко  «26» марта 2015 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ об условиях и порядке распределения стимулирующей части оплаты труда МБОУ ООШ № 34**

**1. Общие положения.**

**1.** Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 26 декабря 2008 года № 1392 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общеобразовательными учреждениями муниципального образования Приморско-Ахтарский район, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

**2.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

**3**. С января 2013 года на основании приказа Департамента образования и науки Краснодарского края № 299 от 30 января 2012 года осуществляются выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников общеобразовательных учреждений.

Выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме ( не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за которым производиться выплата, отработан не полностью, выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

**4.** Вознаграждение учителям выплачивается из стимулирующей части оплаты труда, работникам школы – из фонда экономии заработной платы АУП, УВП, МОП и прочего персонала.

**5.** В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует управляющий совет, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления.

**2. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

**2.1.**  Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в  
пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического  
персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая  
одному работнику, минимальными и максимальными размерами не  
ограничивается. Размер доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливается в процентах или в фиксированной денежной сумме или рассчитывается по баллам.

**2.2.** В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат  
стимулирующего характера:

* повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
* повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;
* стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
* стимулирующая надбавка за выслугу лет;
* доплаты;
* премии.

**2.3.** Доплата к окладу (должностному окладу),  
ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с  
целью стимулирования работников к профессиональному росту путём  
повышения профессиональной квалификации и компетентности.

при наличии высшей квалификационной категории – от 1000 до 2500;

при наличии первой квалификационной категории – от 500 до 2000;

при наличии второй квалификационной категории – от 100 до1000.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

**2.4.** Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание, при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15- за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

**2.5.** Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется для педагогических работников следующим образом:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет -от 100 до 500 рублей;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - от 500 до 1000 рублей;

при выслуге лет от 10 лет – от 1000 до 2000 рублей;

Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет УВП, педагогическим работникам не участвующим в учебном процессе и младшему обслуживающему персоналу определяется следующим образом:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%  
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%  
при выслуге лет от 10 лет и выше - 15% к ставке заработной платы.

**2.6.** Коэффициенты, учитывающие сложность и приоритетность предметов:

Математика, литература, русский язык, химия, информатика, предпрофильная подготовка -1,10,

Физика- 1,07.

Биология, география, природоведение, история, иностранный язык -1,05.

**2.7.** Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю или работнику школы за конкретные достижения, а также к юбилейным датам, в соответствии с коллективным договором.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Оценка | | | |
| **1.**  макс 30 б. | За подготовку призеров олимпиад, НПК «Эврика», конференций различного уровня (город, край, РФ; 1 - 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением). |  | | | Рекомендуемые баллы |
| Победители | | | 30 |
| Призёры | | | 20 |
| Лауреаты | | | 15 |
| **2.**  макс.30 б. | За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований. | Всероссийский уровень | | | 30 |
| Краевой уровень | | | 20 |
| Муниципальный уровень | | | 10 |
| **3.**  макс. 20 б. | За проведение открытых мероприятий передового педагогического опыта  2 отзыва о проведённом уроке, разработка открытого урока с предоставлением в методический кабинет школы или публикация разработки урока. | Краевой уровень | | | 20 |
| Муниципальный уровень | | | 10 |
| **4.**  макс..20 б. | Участие в конкурсе « Приоритетный национальный проект «Образование»» | Региональный уровень | Победитель | | 20 |
| Участник | | 15 |
| Муниципальн. уровень | | Победитель | 10 |
| Участник | 5 |
| **5.**  макс..5 б. | Внедрение современных образовательных технологий | Используется систематически | | | 5 |
| Используется периодически | | | 2 |
| **6.**  макс.10б. | Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др. (предоставление подтверждающих документов) | Краевой уровень | | | 15 |
| Зональный уровень | | | 10 |
| Муниципальный уровень | | | 5 |
| **7.**  макс.10б**.** | Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников . | Наличие заполненных  данных на учащихся класса.  Мониторинг учебных  результатов | | | 10 |
| **8.**  макс.15 б. | За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов. | Краевой уровень | | | 15 |
| Районный уровень | | | 10 |
| Муниципальный уровень | | | 5 |
| **9.**  макс.15 б. | Участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах (с предоставлением результатов в ИМЦ). | Краевой уровень | | | 15 |
| Районный уровень | | | 10 |
| Муниципальный уровень | | | 5 |
| **10.**  макс.15 б. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации) | Своевременная сдача запрошенной информации, поурочные планы, оформление журналов | | | 10 |
| **11.**  макс..3 б. | За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения (с предоставлением результатов в ИМЦ). | Фиксированное участие, наличие разработок, сценариев, отзывов (отчеты выставляются в методкабинете) | | | 3 |
| **12.**  макс.15 б**.** | За участие в разработке авторизованных и авторских программ | Авторские программы | | | 15 |
| Авторизованные программы | | | 10 |
| **13.**  макс..30 б. | Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года.  Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года» устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. При участие за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются. | Всероссийский уровень | | | 30 |
| Региональный уровень | | | 20 |
| Муниципальный уровень | | | 15 |
| Участие | | | 10 |
| **14.** макс.10 б. | Наличие публикаций.  Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются | Краевой уровень | | | 10 |
| Районный уровень | | | 5 |
| Муниципальный уровень | | | 3 |
| **15.**  макс.10 б. | Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года | Региональный уровень | | | 10 |
| Зональный уровень | | | 5 |
| Муниципальный уровень | | | 3 |
| **16.**  макс.20 б. | За вовлечение учащихся в научно-исследовательские проекты (предоставление подтверждающих материалов) | Региональный уровень | | | 20 |
| Зональный уровень | | | 15 |
| Муниципальный уровень | | | 10 |
| **17.** макс.10 б. | За повышение качества обученности. устанавливаются на предметно-методических объединениях учителей  (результаты краевых контрольных, диагностических работ, результаты ГИА, ЕГЭ. | На среднестатистическом краевом уровне | | | 10 |
| **18.**  макс.15 б. | Сертификаты за участие в различных мероприятиях | Региональный уровень | | | 15 |
| Зональный уровень | | | 10 |
| Зональный уровень | | | 5 |
| **19.**  макс.8 б. | За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обученности при переходе из 4 в 5 класс, из 9 в 10 класс (предоставление подтверждающих материалов). |  | | | 8 |
| **20.**  макс.5 б. | За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.), также охват горячим питанием. |  | | | 5 |
| **21.**  макс. 15 б. | За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и школы  (уровень оформления учебного кабинета) |  | | | 15 |
| **22.**  макс. 5 б. | За повышение уровня квалификации.  Прохождение внебюджетных курсов, при предоставлении подтверждающих документов  За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы |  | | | 5 |
| **23.**  макс. 5 б. | Контроль за реализацией ст.19 ФЗ «Об образовании», выполнение всеобуча.  Проведение занятий по подготовке будущих первоклассников «Малышкина школа» |  | | | 5 |
| **24.**  макс.10 б. | Отсутствие мотивированных обращений ученической и родительской общественности в вышестоящие органы. |  | | | 10 |
| **25.**  макс. 20 б. | Наличие наград, высокий уровень профессионального мастерства  ( подтверждающие документы) | Заслуженный учитель России | | | 20 |
| Заслуженный учитель Кубани | | | 15 |
| Почетный работник образования | | | 10 |
| Грамота Министерства Образования РФ | | | 5 |
| Отраслевые грамоты | | | 5 |
| **26.**  макс. 5 б. | Занятость учащихся досуговой деятельностью в учреждениях дополнительного образования (80%) |  | | | 5 |
| **27.**  макс. 5 б. | Использование новых форм работы на уроке ( предоставление подтверждающих материалов) |  | | | 5 |
| **28.**  макс. 10 б. | Победители регионального этапа конкурса ПНПО |  | | | 10 |
| **29.**  макс. 20 б. | Наличие статуса «Экспериментальной площадки» | Краевой уровень | | | 20 |
| Муниципальный уровень | | | 10 |
| **30.**  макс. 10 б. | Работа в инновационном классе (казачьи, милицейские, фермерские, ГОЧС, спортивные) |  | | | 10 |
| **31.**  макс. 8 б. | Отсутствие:  - неуспевающих учащихся по предмету; |  | | | 5 |
| - второгодников |  | | | 8 |
| **32.**  макс. 10 б | Уровень работы педагога со слабоуспевающими учащимися. |  | | | 10 |
| Подготовка к экзаменам |  | | | 5-10 |
| **33** .  макс. 20 б | За расширение функциональных обязанностей, работу со школьным сайтом, сети интернет. |  | | | 20 |

За уровень организации воспитательной работы в ОУ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп | Критерии | Баллы |
| **1.** | **Формирование имиджа учреждения** | **Макс 10 баллов** |
| **1.1** | Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися класса ( если нет замечаний и случаев нарушений) | 8 |
| **1.2** | Участие в издании школьной газеты | 8 |
| **1.3** | Наличие публикации, информации об учреждении в СМИ различного уровня | 5 |
| **1.4** | Новые формы работы с родителями ( SМS- дневники, электронные журналы и др.) | 10 |
| **2.** | **Достижения** | **Макс. 20 баллов** |
| **2.1** | Участие педагогов в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях |  |
| Участники района | 5 |
| Участники края | 10 |
| Участники России | 15 |
| Победители и лауреаты района | 10 |
| Победители и лауреаты в крае | 15 |
| Победители и лауреаты в России | 20 |
| **2.2** | **Участие учащихся в окружных, городских, краевых и федеральных конкурсах, форумах, фестивалях** | **Макс. 20 баллов** |
| Участники района | 5 |
| Участники края | 10 |
| Участники России | 15 |
| Победители и лауреаты района | 10 |
| Победители и лауреаты в крае | 15 |
| Победители и лауреаты в России | 20 |
| **3.** | **Предоставление отчетов** | **Макс. 10 баллов** |
| **3.1** | Наличие полного отчета о проделанной работе за отчетный период | 5 |
| **3.2** | Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период | 8 |
| **3.3** | Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период и соответствующее требованиям обновление портфолио класса | 10 |
| **4.** | **Активная работа в Совете учреждения (органе ученического самоуправления)** | **Макс. 5 баллов** |
| **5.** | **Внеклассные мероприятия** | **Макс. 10 баллов** |
| **5.1** | Принимали активное участие в школьном мероприятии | 2 |
| **5.2** | Провели открытое внеклассное мероприятие в своем классе | 2 |
| **5.3** | Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов | 4 |
| **5.4** | Высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия (2 отзыва, методическая разработка (пособие) воспитательного мероприятия, презентация) муниципального уровня | 10 |
| **6.** | **Сохранение жизни и здоровья учащихся** | **Макс. 5 балла** |
| **6.1** | Отсутствие травматизма за отчетный период | 5 |
| **6.2** | За выполнение губернаторской программы «Горячее питание» (охват питания 100%) | 5 |
| **7.** | **Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения, в том числе задержанных в вечернее время в рамках закона № 1539 за отчетный период** | **Макс. 10 балла** |
| **8.** | **Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания** (предоставления отчета), работа с родителями | **Макс. 5 балла** |
| **10.** | **Участие в экспедициях и профильных сменах, оздоровительных лагерях и игровых площадок** | **Макс. 3 балла** |
| Детей -участников 1-2 | 1 |
| Детей- участников 3-10 | 2 |
| Детей -участников более 10 или педагог- участник экспедиции или профильной смены | 3 |
| **11.** | **Организация выезда учащихся выезда в поход или на экскурсию** (при оформлении полного пакета документов) | **Макс. 6 балла** |
| 1 день | 2 |
| Более 1 дня | 4 |
| В каникулярное время | 6 |
| **12.** | **Методическая работа и профессиональный рост** | **Макс. 10 балла** |
| **12.1** | Участие в педагогическом совете учреждения с представлением своего опыта работы классного руководителя | 2 |
| **12.2** | Посещение городских и краевых семинаров и мастер-классов классных руководителей | 4 |
| **12.3** | Наличие и работа по авторской программе воспитательной работы | 10 |
| **12.4** | Выступление на региональных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя | 10 |
| Выступление на муниципальных семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей | 5 |
| **14.** | **Награды:** | **Макс. 8 балла** |
| **14.1** | Участие в профессиональных конкурсах «Лучший классный руководитель» и др. в течение учебного года муниципального уровня |  |
| участие | 3 |
| победа | 8 |
| **15.** | За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов личных дел, дневника классного руководителя, протоколов родительских собраний и  др.) | **Макс. 5 баллов** |
| **Итого:** | | **Макс. 107 баллов** |

Рсв = ФОТст : Бсу х Бу

Где:

Рсв – размер стимулирующих выплат (премии);

ФОТст – сумма стимулирующей части фонда оплаты труда учителей;

Бсу – сумма баллов набранных учителями;

Бу – количество баллов учителя.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и общего количества баллов, набранных учителями.

**3. Доплаты**

**3.1. Доплата за проверку тетрадей.**

Доплата за проверку тетрадей производится:

• учителям русского языка, литературы, математики, физики, иностранного языка, начальных классов (русский язык, математика), география, биология, химия - в размере от 100 до 500 рублей за предмет

Доплата за проверку тетрадей не будет осуществляться в случаях:

• отсутствия необходимых рабочих тетрадей у учащихся;

• нерегулярные и некачественные проверки;

**3.2. Доплата за классное руководство.**

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается в следующем размере:

а) из расчёта 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных учреждениях. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячного денежного вознаграждения не изменяется.

Доплата классным руководителям снижается или уменьшается от 20 до 50% за неисполнение или некачественное исполнение должностных обязанностей:

• за недостаточную работу по воспитанию у учащихся сознательной дисциплины и культуры поведения, ответственного отношения к учению;

• за слабый контакт с учителями, родителями в оказании помощи учащимся в учебной деятельности;

• за недостаточное содействие в получении дополнительного образования учащимся через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства;

• за несвоевременное и небрежное оформление классной документации (журнала, статотчетов и т.д.).

• за недостатки в организации дежурства в классе и по школе, за пропуски уроков учащимися без уважительных причин, несвоевременное и некачественное планирование воспитательной работы, проведение классных часов;

• за нарушение прав и свобод учащихся.

**3.3. Доплата за заведование учебным кабинетом.**

Доплата производится за заведование кабинетом в размере от 100 до 500 рублей. Доплата снижается или увеличивается по результатам выполнения следующих требований:

- Полная сохранность мебели, оборудования, наглядных пособий, ТСО;

- Содержание кабинетов в надлежащем санитарно- гигиеническом состоянии;

- Соблюдение норм и правил техники безопасности;

- Своевременное пополнение необходимыми наглядными и дидактическими материалами;

- Проведение текущего ремонта.

3.4. Доплата за работу с обучающимися на дому.

Заработная плата педагогов осуществляющих обучение на дому определяется исходя из количества детей в классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2 учитывающий повышение заработной платы на 20 %.

3.5. Доплаты за руководство ШМО, РМО и МАН, ПМПК и по научно- исследовательской работе.

За руководство ШМО производится доплата в размере от 500 до 1000 рублей

( без учета коэффициента приоритетности предмета).

За руководство РМО производится доплата в размере от 1000 до 2000 рублей

( с учетом коэффициента приоритетности предмета).

За руководство МАН производится доплата в размере от 500 до1000 рублей

( без учета коэффициента приоритетности предмета).

За руководство ПМПК производится доплата в размере от 500 до1000 рублей

За руководство по научно – исследовательской работе производится доплата в размере 500 - 1000 рублей.

Доплата за руководство производится при выполнении следующих требований:

• организация экспериментальной работы по внедрению инновационных методов обучения;

• проведение семинаров, практических занятий, открытых уроков, участие в городских семинарах;

• организация работы по изучению, обобщению и распространению ППО;

• издание методических бюллетеней, проведение недели (месячника) по предметам;

• ведение документации по объединению;

• проведение школьных олимпиад.

**3.6. Доплата учителю физической культуры за ведение воспитательной работы по физической культуре.**

За проведение воспитательной работы по физической культуре – от 1000 - до 2500 рублей

3.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющегося от нормативных:

• дежурство в выходные и праздничные дни (с учетом фактических разъяснений руководителя) до 50 % от заработной платы по тарификации;

• работа с неблагоприятными условиями труда 12 % от заработной платы по тарификации;

• работа по совмещению профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, (за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, замещение должностей которых не предусмотрено) до 50 % от должностного оклада;

• за делопроизводство - до 50 % от должностного оклада.

**3.8. Доплата библиотечным работникам.**

1. За работу с библиотечным фондом учебников производится доплата в размере до 20 % от основного оклада

2. Доплата производится при выполнении следующих требований:

• своевременное комплектование и обработка библиотечного фонда учебников;

• учет, организация и хранение фонда учебников;

• проведение библиотечных уроков, массовой библиотечной работы с читателями;

• работа с активом учащихся по своевременному ремонту учебников.

**3.9. Доплата председателю первичной профсоюзной организации** за работу с коллективом школы от 10 до 20 % от должностного оклада или фиксированная сумма в размере - от 1000 до 3500 рублей.

**3.10. Доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия:**

* За звание «Заслуженный учитель России», «Заслуженный учитель Кубани» -15% от оплаты за 18 часов по тарификации.
* «Отличник народного просвещения» - 10 % от оплаты за 18 часов по тарификации.
* «Почетный работник народного образования» - 10% от оплаты за 18 часов по тарификации.
* Грамота Министерства образования РФ - 10% от оплаты за 18 часов по тарификации.

**3.11 Доплата за ведение кружковой работы и руководителю школьного музея и инструктора по туризму.**

Доплата производится из расчета от 500 до 1000 рублей в месяц за 1 час кружковой работы в неделю.

**3.12. Доплата ответственному за питание по школе** за организацию питания в школе – от 1000 до 2000 рублей.

**3.13. Доплата завхозу школы** до 50% от должностного оклада за своевременное предоставление отчетности в бухгалтерию; сохранность хозяйственного инвентаря, его пополнение сохранность хозяйственного инвентаря, его пополнение, организацию питания.

**3.14. Доплаты дворнику** до 50% от основного оклада

• обширная территория;

• уборка большого количества листвы и сорной растительности;

• устранение аварийных ситуаций.

**3.15. Доплаты техслужащим** до 50-80% от основного оклада

- качественное выполнение определенного функциональными обязанностями вида работ;

- обслуживание и текущий ремонт здания, ведение обширных хозяйственных, малярных и штукатурных работ в период ремонта;

- четкое соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых местах;

- расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ.

**3.16.Доплата за ведение работы внештатного инспектора по охране прав** **детства в размере** - от 500 до 2000рублей ежемесячно

**3.17.** **Доплата молодому специалисту** в размере 1000 рублей в месяц в течение двух учебных лет. Молодым специалистом считается лицо в возрасте до 30 лет включительно, поступившее на работу в образовательное учреждение непосредственно после окончания среднего (высшего) профессионального учебного заведения по очной форме обучения (решение совета МО Приморско-Ахтарский район № 335 от 30.11.2006г.)

**3.18.Доплата секретарю за ведение работы контрактного управляющего в размере** - от 500 до 4000рублей ежемесячно

**3.19. Ежемесячно или по концу года из неиспользованного фонда стимулирования МОУ ООШ №** 34 **-** могут выплачиваться поощрения за разовую работу, не предусмотренную настоящим Положением с учетом результатов деятельности школы.

**4.** **Порядок премирования работников учреждения**:

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат. Выплаты утвержденных стимулирующих доплат работникам школы производятся ежемесячно.

Для распределения всех видов вознаграждения создается расширенная комиссия, состоящая из представителей администрации, Управляющего совета школы, председателя первичной профсоюзной организации. Администрация общеобразовательного учреждения направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки учителей-претендентов на вознаграждение.

Выплата премий за конкретные достижения производится на основании рейтинга учителей с учетом показателей результативности труда учителя и критериев оценки, разработанных в рамках региональной системы оценки качества образования. Премия учителю выплачивается в соответствии с достигнутым рейтингом в пределах средств, выделенных на данный вид вознаграждения.

Заседания комиссии проводятся в зависимости от принятой в общеобразовательном учреждении периодичности выплаты вознаграждения (один раз в квартал, учебную четверть, календарный месяц). В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по общеобразовательному учреждению.

Доплаты и надбавки, установленные работникам могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- нарушение трудовой и общественной дисциплины;

- невыполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы.

**4.** **Критерии оценки результативности работы педагогов,**

**не участвующих в учебном процессе**

**и учебно-вспомогательного персонала для премирования:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Критерии оценки результатов работы** | **Рекомендуемая оценка в процентах** |
| **Заведующий хозяйством**  **Макс. 200 %** | Высокая организация работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соблюдение требований санитарных норм и правил при организации горячего питания (отсутствие штрафных санкций) | 100 |
| Привлечение внебюджетных средств на производство ремонтных работ и развитие материально-технической базы. | 100 |
| Сохранность школьного имущества и высокую финансовую дисциплину. | 100 |
| Высокие показатели по обеспечению выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 100 |
| Оперативность устранения неисправностей системы отопления, канализации, водоснабжения и т.п. | 100 |
| Отличное состояние школьного двора | 100 |
| Качество проведение текущего ремонта | 100 |
| **Социальный педагог, педагог психолог.**  **Макс. 200%** | высокая исполнительская дисциплина, качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетных документов; | 100 |
| Высокая организация взаимодействия с зональным школьным инспектором по профилактике правонарушений, снижение числа учащихся состоящих на учете в КДН | 150 |
| Высокое качество работы с неблагополучными семьями | 150 |
| своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | 150 |
| **Библиотекарь**  **Макс. 150%** | Проведение мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга | 100 |
| Высокая читательская активность учащихся | 100 |
| Активная работа по расширению использования электронных средств обучения учителями и учащимися | 100 |
| участие в общешкольных и районных мероприятиях | 100 |
| оформление тематических выставок | 100 |
| выполнение плана работы библиотекаря | 50 |
| Высокая исполнительская дисциплина | 100 |
| **Работники бухгалтерии**  **Макс.300%** | разработка новых программ, положений по финансово-экономической деятельности, подготовка экономических расчетов | 200 |
| Высокая эффективность планирования и использования бюджетных средств | 100 |
| Высокая исполнительская и финансовая дисциплина | 100 |
| **Обслуживающий персонал (лаборант, повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений дворник,**  **сторож и т.д.)**  **Макс.300%** | Качественная подготовка лабораторного оборудования к выполнению лабораторных работ | 100 |
| Соблюдение правил ТБ и норм охраны труда, сохранность оборудования | 100 |
| Участие в составлении и оформлении технической документации по выполнению практических и лабораторных работ | 100 |
| Сохранность школьного имущества | 100 |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка и высокая исполнительская дисциплина | 100 |
| Высокое качество приготовления пищи | 100 |
| Качественное ведение документации | 100 |
| Строгое соблюдение требований СанПиН и норм личной гигиены (отсутствие протоколов о нарушениях санитарного законодательства) | 100 |
| Качественное и регулярное проведение генеральных уборок | 100 |
| содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений | 100 |
| оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 100 |

Решение о премировании вспомогательного и технического персонала, заместителей директора принимается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждается приказом по школе.

**5. Раскрытие информации о вознаграждении.**

Информация о полученных грантах и премиях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений.

Рассмотрено на общем собрании

трудового коллектива.

«26»марта 2015 г. протокол №3