


**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Разметелевская средняя общеобразовательная школа»**

Принято на Общем собрании коллектива
Протокол № 1 от 29.08.2017 г.

Утверждено приказом директора МОУ
«Разметелевская СОШ» № 205 от 29.08.2017 г.
Директор МОУ «Разметелевская СОШ»
А.В. Шарапов

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации
МОУ «Разметелевская СОШ»
 Г.А. Шарапова

**Положение об оплате и стимулировании труда работников
МОУ «Разметелевская СОШ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации положений части 3 статьи 2 решения Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 16.06.2011г. №34 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области» на основании утвержденного Постановлением Правительства Ленинградской области от 26.12.2014 № 4119. Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда работников МОУ «Разметелевская СОШ» и устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи

1.3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнении должностных обязанностей.

**2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по
общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих**

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов: рабочих замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах согласно **приложению 1** к настоящему Положению;

2.3 Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа и утверждается приказом по учреждению.

2.4. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения. В случаях, предусмотренных настоящим Положением составляются тарификационные списки педагогических работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

3.2. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом органа местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на 01 сентября текущего года.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3.4. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

4.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

4.3. Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них.

4.4. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

5.1. Месячный фонд оплаты труда работников определяется как сумма:
 расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
 расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
 расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

5.2. Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

Приложение 1
к Положению

**Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по
общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих	1,0328
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «Старший» (старший сторож, старший по смене)	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих	1,0492
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, буфетчик	1,1148

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих (в том числе повар, слесарь-сантехник, электромонтер)	1,1475
	То же, 7 квалификационного разряда	1,2459
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих	1,3607
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,4262

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь.	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	1,0492
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	1,2459
3 квалификационный уровень	шеф-повар	1,3607
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед.	1,5082
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,7213

1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	помощник воспитателя ¹	1,25	1,25
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель ²	1,35	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	1,45	1,75
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог.	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	1,7	2,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования детей	X	2,05

¹ При отсутствии профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования

² При отсутствии профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования

2. Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Муниципальное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения.	Учителя и другие педагогические работники за время непосредственной работы в данных классах (группах) или с указанным контингентом	20 %
2	Специальные коррекционные классы (группы) для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности в государственных образовательных учреждениях всех типов ³	Учителя, воспитатели, преподаватели, младшие воспитатели и прочий педагогический персонал, непосредственно работающий с детьми в таких классах (группах)	20 %
3	За реализацию двух и более программ дошкольного образования общеобразовательными учреждениями, имеющими дошкольные отделения: - две основные общеобразовательные программы дошкольного образования	Педагогические работники	15%
4	Образовательные учреждения за работу в двух и более отдельно стоящих зданиях, в которых ведется учебно-воспитательный процесс	Руководитель учреждения, бухгалтер, делопроизводитель, секретарь	5% за каждое здание
5	Общеобразовательные учреждения, включающие в свой состав: - дошкольное отделение - отделение дополнительного образования детей	Руководитель учреждения	10% 10%
6	Образовательные учреждения, участвующие в экспериментальной работе по распоряжению учредителя	Руководитель учреждения, заместитель руководителя по УВР (ВР), педагогические	10%

³ В образовательных учреждениях (за исключением школ-интернатов), имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя производится на 15 процентов

№ п/п	Муниципальное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
		работники, участвующие в экспериментальной работе	
7	Образовательные учреждения за работу по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	Бухгалтер, делопроизводитель, секретарь	15%
8	Учреждения, имеющие отделы, структурные подразделения, филиалы	Руководитель структурного подразделения	10%

3. Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждений образования за работу в условиях отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	2000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по иностранному языку	10 %

Примечания:

1. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов в общеобразовательных учреждениях, за исключением общеобразовательных учреждений, расположенных в городской местности, - 25 человек, для классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

2. Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

3. При введении в штатные расписания образовательных учреждений должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство педагогическим работникам не производится. Ставки заработной платы, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов

4. Оплата труда в образовательных учреждениях

1. Оплата труда преподавателей в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования детей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
2. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
3. В должностные оклады преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год:
4. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.
5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.
6. Тарификационный список педагогических работников в учреждениях образования составляется ежегодно на 1 сентября.
7. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в образовательных учреждениях устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию.

5.1. Тарификационный список работников общеобразовательной школы (форма)

УТВЕРЖДЕН
приказом от "_____" _____ 20__ г. № ____

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ, ВЕДУЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ

(полное наименование учреждения)
по состоянию на 1 сентября 20__ года

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности (наименование и дата окончания образования)	Образование (наименование и дата окончания образования)	Должностной оклад (ставка заработной платы)	компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда								персональная надбавка за квалификационную категорию	Итого должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом компенсационных выплат за работу с особыми условиями труда и персональной надбавки за квалификационную категорию, руб. (гр.5 + гр.7 + гр. 9 + гр. 11 + гр. 13 + гр. 16)	число часов в неделю					заработная плата в месяц с учетом нагрузки	персональные надбавки		компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			стимулирующие выплаты (ежемесячные, установленные в соответствии с положением)		
					за работу в специальных (коррекционных) учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	за работу в учреждениях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	%	руб.	%	руб.	%									руб.	за ученую степень по профилю деятельности	за наличие почетного звания	за проверку письменных работ*	за выполнение функций классного руководителя*	за заведование кабинетом	руб.	%
				руб.	%	руб.	%	руб.	%	руб.	%	руб.	(0)1 - 4 классы	5 - 9 классы	10-11(12) классы	(0)1 - 4 классы	5 - 9 классы	10-11(12) классы	руб.	%	руб.	количество часов	%	руб.	руб.	%	руб.	

³⁵³⁶³ 71р уб.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
--------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

34

Примечание:

*компенсационные выплаты за проверку письменных работ и за выполнение функций классного руководителя выплачиваются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса

** выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с утвержденным руководителем соответствующего учреждения в установленном порядке Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения

6. Особенности исчисления заработной платы учителей общеобразовательных школ

1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников), а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

2. Месячная заработная плата учителей и преподавателей устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

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

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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 в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям медицинского и фармацевтического персонала

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	1,6066-1,6500*

* Перечень должностей работников, оклады (ставки) которых повышаются в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, предусмотренных указанным перечнем (классификатором), утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками учреждения представительным органом.

7. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Работникам МОУ «Разметелевская СОШ» устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности),

за качество выполняемых работ,

премиальные выплаты по итогам работы, единовременные премии,

персональные надбавки.

7.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.3. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, четверть, триместр); за выполнение особо важных и срочных работ, за высокую результативность. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками, наградами, благодарностями и грамотами (дипломами).

7.4. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

7.5. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

7.5.1. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.5.2. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) в размере 10 процентов.

7.5.3. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- аттестованным на соответствие занимаемой должности - 10 процентов.

- работникам ОУ (за исключением руководителей и педагогических работников), устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 15 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 10 процентов;
- аттестованным на соответствие занимаемой должности - 5 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

7.6. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;

8. Распределение фонда материального стимулирования

8.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

8.2. Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

8.3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения в пределах стимулирующего фонда.

9. Порядок премирования.

9.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения и протокола комиссии по премированию, с учетом мнения выборного профсоюзного органа (при наличии) в соответствии с порядком определения размера премии.

9.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, за исключением внешних совместителей.

9.3. Комиссия по премированию знакомит руководителя образовательного учреждения со своим решением. Руководитель ОУ вправе вносить изменения.

9.4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

10. Организация деятельности Комиссии.

10.1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в ОУ создается комиссия по премированию работников МОУ.

10.2. Состав Комиссии утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

10.3. В состав комиссии входят представители коллектива из числа руководителей методических объединений, наиболее опытных и пользующихся авторитетом педагогов, членов первичной профсоюзной организации (если есть). Заместители директора подают необходимую информацию для работы не позднее 26 числа каждого месяца.

10.4. Комиссия избирается на заседании трудового коллектива простым большинством голосов. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

10.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговой оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

10.6. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

10.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

10.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

11. Периоды и сроки премирования.

Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, четверть, триместр). Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками, наградами, благодарностями и грамотами (дипломами).

12. Условия премирования

12.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

12.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

13. Показатели премирования.

13.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений:

13.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на учебный год:

Должность	Показатели	Максимальная сумма (в рублях)
Все работники учреждения	За награждение грамотами (дипломами), благодарностями	
	- уровень ОУ и первый муниципальный уровень	2000 рублей
	- второй муниципальный уровень	3500 рублей
	- региональный уровень	5000 рублей
	- федеральный уровень	10000 рублей

13.3 Выплаты (персональные надбавки) стимулирующего характера за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, устанавливаемых ежемесячно (допускаются иные персональные надбавки в соответствии с п.8.3 настоящего Положения и приказом руководителя)

Должность	Показатели	Максимальная сумма (в рублях)
Заместитель директора по УВР, ВР, по ДО по безопасности, АХР, рук. структурного подразделения	<ul style="list-style-type: none"> - Управление новым процессом в рамках реализации ПНПО (Информатизация, профильное обучение, одаренные дети, и т.п.); - За осуществление работы координатора проектов ОУ «Школьный сайт» и т. п. - за работу в двух и более зданиях - работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами За организацию работы со школьными автобусами и организация БДД За организацию работы в группе комбинированной направленности 	<ul style="list-style-type: none"> до 2500 до 2000 до 1000 (за каждое здание) до 2000 до 3500 до 2500
Учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Руководство методическими объединениями, - Руководство методическим советом - Организация процесса питания обучающихся вверенного класса - Программное обеспечение и обслуживание компьютеров (ответственный за работу) -Заведование кабинетом (физика, химия, ИКТ, технология, спортивный зал) -Персональная надбавка молодым специалистам -За сложность и напряжённость при систематической подготовке к ЕГЭ и ГИА в 9, 10, 11 классах (русский язык, математика) - Учебные достижения обучающихся по итогам сдачи ЕГЭ и ГИА в предшествующем учебном году (по русскому языку, математике и предметам по выбору) 1. при показателе выше среднего по району, области 2. при положительной динамике результативности по отношению к итогам прошлого года и отсутствие неудовлетворительных оценок по итогам ЕГЭ и ГИА 	<ul style="list-style-type: none"> до 2500 до 5000 до 1500 до 2500 до 1500 до 2500 до 2500 до 2500 до 2000

Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - Работа с архивом - За срочность выполнения работ - За работу в двух и более зданиях (сбор и обработка информации) - работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами 	<p>до 2500</p> <p>до 2500</p> <p>до 1000 (за каждое здание)</p> <p>до 4000</p>
Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - Работа с внебюджетными и дополнительно поступившими средствами; - Работа с архивом - За срочность выполнения работ - За работу в двух и более зданиях (сбор и обработка информации) - работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами 	<p>до 1500</p> <p>до 2500</p> <p>до 2500</p> <p>до 1000 (за каждое здание)</p> <p>до 4000</p>
Зав. библиотекой кладовщик, кастелянша, машинист по стирке	Наличие материальной ответственности	до 1500
Зав. хозяйством	- Наличие материальной ответственности	до 1500
Секретарь, Делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> - За работу в двух и более зданиях (сбор и обработка информации) - Работа с документами по кадрам - За срочность выполнения работ (только секретарь) - За срочность выполнения работ (только делопроизводитель) - Работа с военно-учётным столом - Работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами (делопроизводитель) - Работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами (секретарь) 	<p>до 1000 (за каждое здание)</p> <p>до 2500</p> <p>до 2000</p> <p>до 1200</p> <p>до 1500</p> <p>до 1200</p> <p>до 2000</p>
Водитель	- За работу в напряженных условиях	до 2500

13.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаемые ежемесячно:

Должность	Показатели	
Заместитель директора по УВР и заместитель директора по воспитательной работе	- Организация внедрения ФГОС, организация обучения на дому	
	- Качественное исполнение годового, ежемесячного плана работы, плана воспитательной работы, муниципального задания	
	- Исполнение плана ВШК Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
	- Своевременное исполнение поручений руководителя и подача отчётности руководителю и в вышестоящие организации, качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности и мониторингов Разработка новых локальных нормативных документов (проектов приказов, инструкций, положений и т.д.)	
	- Качественная организация работы органов общественного-государственного управления (педсоветы, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	- Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся Высокий уровень организации и проведения аттестации пед. работников, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
	-наличие заявок на участие в профессиональных конкурсах и подготовка материалов -организация работы по развитию социально привлекательного имиджа ОУ	
	-обеспечение условий для личных достижений, обучающихся (участие и призы конкурсов, предметных олимпиад и т.д.)	
Должность	Показатели	
Заместитель директора по дошкольному образованию Руководитель структурного подразделения	- качественное исполнение годового, ежемесячного плана работы, муниципального задания	
	- своевременное исполнение поручений руководителя и подача отчётности руководителю и в вышестоящие организации, качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности и мониторингов Разработка новых локальных нормативных документов (проектов приказов, инструкций, положений и т.д.)	

	- Качественная организация работы органов общественного-государственного управления (педсоветы, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	-организация работы по развитию социально привлекательного имиджа ОУ -наличие заявок на участие в профессиональных конкурсах и подготовка материалов	
	- исполнение плана ВШК	
	-разработка, организация и проведение новых актуальных мероприятий;	
	за качественную работу по организации высокой посещаемости (70 – 100 %)	
	высокий уровень организации и проведения аттестации пед. работников, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
Должность	Показатели	
Заместитель директора по безопасности, АХР	- качественное исполнение годового, ежемесячного плана работы, муниципального задания	
	- своевременное исполнение поручений руководителя и подача отчётности руководителю и в вышестоящие организации, качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности и мониторингов Разработка новых локальных нормативных документов (проектов приказов, инструкций, положений и т.д.)	
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, заключение договоров и составление технических заданий и др. документации	
	- за качественную подготовку ОУ к новому учебному году и отопительному сезону, а также работы школьных автобусов и ведение необходимой документации	
	- организация деятельности по охране труда	
	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, ГО и ЧС, антитеррора	
	-качественное выполнение сан-эпид. Режима	
	- исполнение плана ВШК	

Должность	Показатели	
Главный бухгалтер, бухгалтер	- своевременное исполнение поручений руководителя и подача отчётности руководителю и в вышестоящие организации, качественные показатели по результатам инспекционно - контрольной деятельности и мониторингов Разработка новых локальных нормативных документов (проектов приказов, инструкций, положений и т.д.)	
	- качественное ведение документации и её своевременная подготовка, своевременная подготовка и обработка различных квитанций, расчётных листов и т.д.	
	- обеспечение исполнения бюджета (своевременные начисления, выплаты, перечисления бюджетных средств и т.д.)	
Должность	Показатели	Баллы
Учитель	- наставничество опытных педагогов над молодыми	до 3
	За исполнительскую дисциплину (предоставление планов, отчётности и т.д.)	до 3
	За организацию дежурства по школе	до 3
	-Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие с докладами, выступления на семинарах, конференциях, совещаниях, педсоветах и т.д.) - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне -на федеральном уровне	до 3 до 5 до 7 до 10
	-Организация и проведение мероприятий школьного, районного уровня	до 3
	-Привлечение проблемных детей к внеурочной деятельности	до 3
	-Развитие материальных ресурсов (оформление каб., стендов, сохранность)	до 3
	-Развитие имиджа ОУ (публикации, выступления, благодарности ОУ)	до 3

Должность	Показатели	Баллы
Учитель	Открытые уроки, занятия, мастер-классы и т.д.	до 3
	Статьи, учебно-методические публикации, научные и т.д.	до 3
	Публичное представление собственного инновационного педагогического опыта на сайтах	до 3
	Участие в экспертных комиссиях, группах, апелляционных комиссиях, предметных комиссиях по проверке ГИА и ЕГЭ, в жюри профессиональных конкурсов, предметных олимпиад и т.д.	до 3
	Участие в профессиональных конкурсах	до 3
	Повышение квалификации (семинары, курсы и т.д.)	до 5
	Участие и результаты участия обучающихся в предметной олимпиаде	до 5
	Внеурочная деятельность и её качественная организация: - конкурсы; - конференции; - выставки; - турниры; - открытые внеклассные мероприятия по предметам - соревнования; - экскурсии, поездки; - концерты и т.д.	до 5
	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам внешнего контроля	до 3
	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам внутреннего контроля	до 3

	Ведение электронного журнала	до 3
	Работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами	до 5
Должность	Показатели	Баллы
Классный руководитель	За внедрение электронного журнала и электронного дневника на уровне класса	до 3
	- Количество обучающихся, окончивших четверть, полугодие, год на «4» и «5» или «4» во вверенном классе	до 3
	- Отсутствие неуспевающих учеников в классе по итогам четверти, полугодия, года во вверенном классе	до 3
	- Отсутствие обучающихся с одной - двумя «3» во вверенном классе	до 3
	- Участие в общешкольных, районных мероприятиях с обучающимися вверенного класса	до 3
	- Организация общественно-полезного труда в классе	до 3
	-Проведение открытого мероприятия: -школьного уровня; -районного уровня	до 3 до 5
	- Отсутствие правонарушений, отклоняющегося поведения у обучающихся, нарушений устава и правил поведения	до 3
	- Отсутствие обучающихся, поставленных на учёт-ОДН, ВШК	до 3
	- Отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	до 3
	- Качественная организация дежурства класса по школе	до 3
	- Культура внешнего вида школьников все обучающиеся имеют сменную обувь; наличие школьной формы; 100% детей имеют спортивную форму	до 3
	- Проведение родительских собраний при посещаемости более 50% процентов	до 3

	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение совместных детско-взрослых мероприятий, в т.ч. классных «огоньков» - Информирование родителей, общественности об успехах ученика: систематическое наличие в дневнике положительных оценок учителя, данных об успехах обучающегося (еженедельное выставление отметок) - Привлечение родителей к общешкольным мероприятиям - Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (5 – 11 классы) - Доля обучающихся, получающих горячее питание <ul style="list-style-type: none"> 75% 85% 100% - Системно ведётся мониторинг уровня воспитанности и развития личности обучающихся вверенного класса (при наличии данных анкет, исследований и т.д.) - Развивается ученическое самоуправление в классе - Создано и ведётся портфолио (летопись) жизнедеятельности класса - Выступление на МО классных руководителей - Участие в школьном, районном конкурсе профессионального мастерства «Классный, самый классный» Наставничество опытных классных руководителей над молодыми 	<ul style="list-style-type: none"> до 3 до 3 до 3 до 3 до 2 до 3 до 5 до 3 до 3 до 3 до 3 до 3 до 3 до 3 до 3

Должность	Показатели	Баллы
Воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - результаты освоения программ воспитанниками - работа с детьми с ОВЗ (ЗПР); - работа по повышению посещаемости воспитанников (не позднее 28 числа каждого месяца месяца), Ранний возраст: выполнение дето-дней 65 - 70% выполнение дето-дней 75-100% Остальные: выполнение дето-дней 70 - 80% выполнение дето-дней 85-100% - работа по снижению заболеваемости детей - участие в профессиональных конкурсах - на уровне ОУ - в муниципальном конкурсе - в областном конкурсе. - победители муниципального конкурса - победители областного конкурса. - обобщение и распространение собственного педагогического опыта: - на уровне ОУ <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне - на областном уровне - проведение мастер-классов в ОУ - участие (с докладами) в семинарах, конференциях, совещаниях, педсоветах и т.д. в ОУ - участие в экспериментальной и инновационной деятельности - работа по эстетическому оформлению групп - развитие и пополнение развивающей среды группы - эффективность работы с родителями, отсутствие жалоб со стороны родителей и высокий уровень решения конфликтной ситуации - высокий уровень удовлетворенности родителей по результатам анкетирования (по факту анкетирования) - использование современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий в образовательной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> до 3 до 3 до 3 до 5 до 3 до 5 до 3 до 5 до 3 до 3 до 5 до 10 до 12 до 15 до 3 до 5 до 10 до 3 до 4 до 3 до 3 до 2 до 3 до 3 до 3

	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение открытых мероприятий (независимо от больничных листов) до 5 - повышение квалификации (семинары, курсы и т.д.) до 5 - работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами до 5 - наставничество опытных педагогов над молодыми до 3 -развитие имиджа ОУ (публикации, благодарности) до 3 - организация и оформление элементов образовательной инфраструктуры (кабинет, группа, выставка, музей, стенд и др.); до 3 - участие в различных праздничных мероприятиях ОУ до 5 - результативность мониторингов организации учебно-воспитательного процесса до 3 	

Должность	Показатели	Баллы
Педагог дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - участие в мероприятиях ОУ; - положительная динамика участия учеников в конкурсах, фестивалях различного уровня; - результативность участия учеников в конкурсах и фестивалях различного уровня; - введение нетрадиционных форм организации учебного процесса (экскурсии, экспедиции, проектная деятельность и др.); - использование современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий в образовательной деятельности; - участие в педагогическом эксперименте; - распространение собственного положительного педагогического опыта; - развитие имиджа ОУ (публикации, благодарности) - участие в профессиональных конкурсах; - организация и оформление элементов образовательной инфраструктуры (кабинет, группа, зал, выставка, музей, стенд и др.); 	<ul style="list-style-type: none"> до 2 до 2 до 3 до 3 до 2 до 2 до 5 до 3 до 10 до 3
Музыкальный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> - разработка, организация и проведение новых актуальных мероприятий; - участие в мероприятиях Учреждения; - участие в конкурсах, фестивалях различного уровня; - результативность участия в конкурсах и фестивалях различного уровня; - использование современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий в образовательной деятельности; - участие в педагогическом эксперименте; - распространение собственного положительного педагогического опыта; 	<ul style="list-style-type: none"> до 3 до 3 до 2 до 5 до 3 до 3 до 5

	- развитие имиджа ОУ (публикации, благодарности)	до 3
	- участие в профессиональных конкурсах;	до 10
	- организация и оформление элементов образовательной инфраструктуры (кабинет, зал, выставка, музей, стенд и др.);	до 3
	- работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами	до 5
	- Повышение квалификации (семинары, курсы и т.д.)	до 5
	- Работа с детьми ОВЗ (ЗПР)	до 2
Должность	Показатели	
Зав. библиотекой, библиотекарь	- высокая читательская активность обучающихся	
	- за организацию работы читального зала	
	- за организацию работы с медиатекой	
	-проведение тематических выставок, презентаций	
	-за участие в общешкольных, районных мероприятиях	
	- соблюдение техники безопасности, санитарно-гигиеническое состояние	
	- работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами	

Должность	Показатели	Баллы
Младший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - работа по повышению посещаемости воспитанников Ранний возраст: выполнение дето-дней 65 - 70% выполнение дето-дней 75-100% Остальные: выполнение дето-дней 70 - 80% выполнение дето-дней 85-100% - работа по снижению заболеваемости детей -качественное выполнение сан-эпид.режима - за работу с раскладушками - участие в организации и оформлении элементов образовательной инфраструктуры (кабинет, группа, выставка, музей, стенд и др.); -за участие в мероприятиях ОУ - за помощь воспитателям в работе с детьми с ОВЗ 	<ul style="list-style-type: none"> до 3 до 5 до 3 до 5 до 3 до 5 до 3 до 5 до 3
Должность	Показатели	Баллы
Зав. хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> -высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (только в период работ) - соблюдение санитарных норм - за качественную подготовку к новому учебному году и отопительному сезону (июль – ноябрь) - благоустройство помещений и озеленение территории - своевременное обеспечение жизнедеятельности ОУ - за качественную организацию уборки помещений и территории - за качественную организацию работы младшего персонала 	<ul style="list-style-type: none"> до 5 до 3 до 5 до 5 до 3 до 3 до 3

Должность	Показатели	Баллы
Дворник	<ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение работы - благоустройство и озеленение территории - ликвидация последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций (только по факту) сильный снегопад, листопад и т.д. 	до 5 до 5 до 5
Секретарь, делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> - за срочность выполнения работы - обеспечение обучающихся проездными документами (только секретарь) - качественное ведение текущей документации - высокий уровень исполнительской дисциплины - работа с архивными материалами 	до 3 до 3 до 5 до 3 до 3
Рабочий по комплексному обслуживанию	<ul style="list-style-type: none"> - оперативность выполнения работы - ликвидация последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций (только по факту) 	до 3 до 5
Повар, кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение сан-эпид. режима - за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству и организации питания 	до 10 до 5
Водитель	<ul style="list-style-type: none"> - строгое соблюдение расписания движения автобуса - своевременное и качественное выполнение работ связанных с техническим обслуживанием автобуса - соблюдение мер техники безопасности и сан-эпид режима 	до 3 до 5 до 5
Педагог-психолог Социальный педагог Учитель-логопед	<ul style="list-style-type: none"> - результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, воспитанниками - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля - работа с электронным документооборотом и различными электронными и информационными ресурсами - участие в различных праздничных мероприятиях ОУ - организация плодотворного взаимодействия с родителями воспитанников - участие в экспериментальной и инновационной деятельности - работа по эстетическому оформлению ОУ 	до 3 до 5 до 5 до 5 до 5 до 2 до 3

	- использование современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий в образовательной деятельности	до 3
	- распространение собственного положительного педагогического опыта;	до 5
	- развитие имиджа ОУ (публикации, благодарности)	до 3
	- организация и проведение открытых мероприятий (независимо от больничных листов)	до 5
	- организация и оформление элементов образовательной инфраструктуры (кабинет, выставка, музей, стенд и др.);	до 3
Кастелянша	- оперативность выполнения работы - качественное выполнение работы	до 3 до 3
Машинист по стирке белья	- оперативность выполнения работы - качественное выполнение работы	до 3 до 3
Уборщик служебных помещений	- выполнение санитарных норм - качественное выполнение работы	до 3 до 3
Инструктор по ФИЗО	- разработка, организация и проведение новых актуальных спортивных мероприятий	до 2
	- участие в мероприятиях Учреждения	до 5
	- участие в конкурсах, фестивалях различного уровня	до 3
	- результативность участия в конкурсах и фестивалях различного уровня	до 5
	- участие в профессиональных конкурсах	до 3
	- использование современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий в образовательной деятельности	до 3
	- распространение собственного положительного педагогического опыта	до 3
	- развитие имиджа ОУ (публикации, благодарности)	до 3
	- организация и оформление элементов образовательной инфраструктуры (кабинет, зал, выставка, музей, стенд и др.)	до 3

13.5.Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

14. Порядок определения размера премии.

14.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

14.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

14.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- 14.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- 14.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, или проценты, находится их общая сумма;
- 14.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 14.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 14.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
- 14.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 14.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

15. Порядок выплаты материальной помощи.

15.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

15.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

15.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- тяжёлой болезни (увечья) близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника на основании заявления, документа подтверждающего родственные отношения
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

15.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

15.5. По представлению непосредственного начальника, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

15.6. Сумма материальной помощи составляет единовременно 5000 рублей.

15.7. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

16. Заключительные положения

16.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2017 г. и действует до утверждения нового положения.

16.2. По мере необходимости в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения.