

Утверждаю
директор МОУ ООШ № 17
2021 год
И.А. Ярлыкова



Утвержден
Советом школы
2021 год
М.А. Цыганкова

Утвержден
Комитетом
2021 год
Н.В. Шишкина

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ ООШ №17

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя», Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 16.04.2018 № 401 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 №1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя», Постановление Администрации г. о. Шуя Ивановской области от 02.12.2019 № 1398 «О внесении изменений в Постановление Администрации г. о. Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. о. Шуя, подведомственных отделу образования администрации г. о. Шуя», Постановление Администрации г. о. Шуя Ивановской области от 11.11.2020 № 1301 О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 №1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»

1.2. Настоящее положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №17 (далее – МОУ ООШ №17), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ ООШ №17, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующих во внедрении новой системы оплаты труда (далее - общеобразовательное учреждение).

1.4. Система оплаты труда работников МОУ ООШ №17 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим

Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Система оплаты труда работников учреждения - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) по профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника с учетом повышающего коэффициента по должности за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад педагогического работника определяется исходя из стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от уровня образования, численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, среднемесячного количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги.

Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученико-час) без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало

учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности №ОО-1 по уровням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение начального общего, основного общего образования в расчете на одного обучающегося в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, определяется ежегодно постановлением Правительства Ивановской области.

2.2. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.2.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон **ш** от 20 до 30%. Значение **ш** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, педагоги-организаторы, библиотекари, секретари, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп}, \text{ где}$$

ФОТ_{уп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

2.2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует в пределах базовой части фонда оплаты труда:

- долю фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- долю фонда оплаты труда для руководителей, учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}).

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_{б} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение **пп** - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

2.2.4. В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.2.5. Должностные оклады заместителей директора общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон - 70 - 90%.

2.4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

2.4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля специальной части ФОТ_{пп}. Рекомендуемое значение с - до 30 %, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

2.4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 2.4.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}), по формуле, указанной в п.2.4.4 и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения.

2.4.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9) \times 52},$$

где

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

a₄ - количество обучающихся в четвертых классах;

а5 - количество обучающихся в пятых классах;
а6 - количество обучающихся в шестых классах;
а7 - количество обучающихся в седьмых классах;
а8 - количество обучающихся в восьмых классах;
а9 - количество обучающихся в девярых классах;
в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе.

2.4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

2.4.6. Из фонда оплаты аудиторной занятости может производиться почасовая оплата труда учителей, замещающих временно отсутствующих педагогов, а также оплата труда учителей, проводящих занятия с учащимися, по состоянию здоровья обучающимися на дому.

2.4.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);
- доплата (повышающий коэффициент **З**) за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель» и др. почетные звания устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,2, за ведомственный нагрудный знак, за нагрудные знаки «Отличник просвещения» и «Почетный работник образования» - 1,1. за учёную степень «Кандидат педагогических наук» - 1,25. Рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (**Р**):
 - за деления класса на группы (устанавливается при проведении уроков иностранного языка (2-9 классы), технологии (5-8 классы), информатики (5-9 классы), ОРКСЭ (4 класс) в пределах диапазона от 1,4 до 1,75),
 - за индивидуальное обучение больных детей на дому (устанавливается в размере от 15 до 25),
 - за особые условия и др.

2.4.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (**К**) устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную итоговую аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) могут быть установлены в интервале от 1,01 до 1,5.

2.4.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А):

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию (подтвердивших соответствие занимаемой должности);

1,2 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,07 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления в образовательном учреждении молодых специалистов – выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, получивших соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания СПО и ВПО).

2.4.10. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению управляющего совета учреждения.

2.4.11. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{Р} \times \text{З} + \text{Днз}$, где:

O - оклад учителя (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Р – повышающий коэффициент за деление класса на группы, индивидуальное обучение больных детей на дому, за особые условия и др.;

З - повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

2.4.12. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (\text{У1} \times \text{Чаз1} \times \text{К1} \times \text{А1} \times \text{Р1} \times \text{З1} + \text{У2} \times \text{Чаз2} \times \text{К2} \times \text{А2} \times \text{Р2} \times \text{З2} + \text{У11} \times \text{Чаз11} \times \text{К11} \times \text{А11} \times \text{Р11} \times \text{З11}) + \text{Днз}$.

2.4.13. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации, выполняющих государственные обязанности и т.п., производится исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификационной категорией учителя, производившего замещение, и количества детей в классе, где замещался урок. Расчет производится по формуле:

$\text{СТзу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К}$, где:

СТзу - стоимость замещенного урока;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в классе;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения.

2.5. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

2.5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (см. Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ ООШ №17)
- установления выплат компенсационного характера (см. Раздел 3 Положения);
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.5.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$Зп = О + К + С + Д$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.5.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$О = М_о \times К_д$, где

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (см. приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ ООШ №17)

К_д - коэффициент по занимаемой должности.

2.5.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам МОУ ООШ №17 при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации),
- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за сверхурочную работу,
- за работу в ночное время,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.1.2. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам общеобразовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

3.1.3. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом МОУ с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.1.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на конкретный год.

3.2.1. Учителям за проверку письменных работ учащихся:

- По русскому языку, литературе – до 15% от оплаты за количество часов по соответствующему предмету, предусмотренных учебным планом (учитывается при определении коэффициента за особенность, сложность и приоритетность предмета)

- По математике, черчению, иностранному языку – до 10% от оплаты за количество часов по соответствующему предмету, предусмотренных учебным планом. (учитывается при определении коэффициента за особенность, сложность и приоритетность предмета)

- В начальных классах – до 10% от оплаты за аудиторную работу. (учитывается при определении коэффициента за особенность, сложность и приоритетность предмета)

3.2.2. Из фонда неаудиторной занятости могут производиться выплаты

- Учителям за заведование учебными кабинетами, спортзалом – 480 рублей.

- Учителям за заведование учебными мастерскими: одиночными – 520 рублей, комбинированными – 650 рублей.

- Учителям за заведование приусадебным участком (цветником) – 0,7 ставки.

- Учителям за классное руководство – 1000 рублей.

3.2.3. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ ООШ №17 в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты

стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзного комитета школы, на основе целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ ООШ №17.

4.3. Порядок рассмотрения управляющим советом Учреждения вопроса стимулирования работников устанавливается соответствующим Положением. (Приложение 3 к настоящему Положению)

4.4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются приказом директора учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в МОУ ООШ №17 могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполненных работ (за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы; персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов).
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
- единовременное премирование.

4.5.1. Надбавки за качество выполняемых работ учитывают эффективность и результативность деятельности работников на основе Положения «О выплатах стимулирующего характера работникам МОУ ООШ № 17 городского округа Шуя Ивановской области» (Приложение 4 к настоящему Положению).

Размер надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются каждому работнику комиссией по установлению стимулирующих (Приложения 3,4 к настоящему Положению).

4.5.2. Премияльные выплаты:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью).
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) работникам МОУ ООШ №17 по итогам работы за месяц, полугодие, год производятся при наличии средств в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения.

Единовременное премирование работников МОУ ООШ №17 может производиться на основании приказа руководителя МОУ ООШ №17:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя);
- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.6. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в

соответствии с Положением о стимулирующих выплатах МОУ ООШ №17.

4.7. Работникам МОУ ООШ №17 может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу)
- рождение ребенка
- стихийные бедствия
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника МОУ ООШ №17.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается Управляющим советом учреждения, которое утверждается приказом директора.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя.

5.1. Условия оплаты труда руководителя муниципального общеобразовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя».

5.3. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителя, устанавливается в размере не более 1,5 % фонда оплаты труда работников организации.

Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителей, которые не использованы в течение финансового года, перенаправляются в фонд оплаты труда работников учреждения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации городского округа Шуя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального общеобразовательного учреждения и согласовывается с начальником отдела образования Администрации городского округа Шуя.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников МОУ ООШ №17

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водораздатчик; гардеробщик; грузчик; дворник; кочегар; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер)	2298	
		- 1 квалификационный разряд		1
		- 2 квалификационный разряд		1,03
		- 3 квалификационный разряд		1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2443	1
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля		

		- 4 квалификационный разряд	2513	1
		- 5 квалификационный разряд		1,07
2 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	2987	1 1,1
3 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3445	1
4 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		4135	1

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 05.05.2008 N 216н)

Квалификаци онный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минималь ный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификаци	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3220	1

онный уровень			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификаци онный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3583	1
2 квалификаци онный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму, аккомпаниатор.	4143	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификаци онный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4173	1 - без категории 1,02 - вторая категория 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор по труду <*>; инструктор по физической культуре <*>; музыкальный руководитель <*>; старший вожатый <*>	4173	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
2 квалификаци онный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4569	1 - без категории 1,02 - вторая категория 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
	Педагог дополнительного образования <*>; педагог-организатор <*>	4569	1,1 - без категории 1,122 - вторая категория 1,155 - первая категория 1,210 - высшая категория

	Инструктор-методист <*>; концертмейстер <*>; педагог дополнительного образования <*>; педагог-организатор <*>; социальный педагог <*>; тренер-преподаватель <*>	4569	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
3 квалификаци онный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	4839	1 - без категории 1,02 - вторая категория 1,065 - первая категория 1,27 - высшая категория
	Методист	5033	1 - без категории 1,02 - вторая категория 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
	Методист <*>; педагог-психолог <*>; старший педагог дополнительного образования <*>	5033	1,1 - без категории 1,122 - вторая категория 1,155 - первая категория 1,210 - высшая категория
	Воспитатель <*>; методист <*>; педагог-психолог <*>; старший инструктор-методист <*>; старший педагог дополнительного образования; методист.	4839	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
4 квалификаци онный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист;	4870	1 - без категории 1,02 - вторая категория 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория

	тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)		
	Старший методист <*>	5065	1,1 - без категории 1,122 - вторая категория 1,155 - первая категория 1,210 - высшая категория
	Педагог-библиотекарь <*>; преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности <*>; руководитель физического воспитания <*>; старший воспитатель <*>; старший методист <*>; тьютор <*>; учитель <*>; учитель-дефектолог <*>; учитель-логопед <*>	4870	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификаци онный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	4971	1
2 квалификаци онный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта,	5261	1

	учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	5301	1

<*> В учреждениях дополнительного образования детей.

<***> В общеобразовательных учреждениях.

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь	3273	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3554	1
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			

1 квалификаци онный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; специалист по организации торгов.	3732	1
2 квалификаци онный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4540	1
3 квалификаци онный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4754	1
4 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4941	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификаци онный уровень	Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; специалист по охране труда; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	4980	1
2 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5477	1
3 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5510	1

4 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший", экономист по финансированию	5973	1
5 квалификаци онный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6086	1
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификаци онный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	5364	1
2 квалификаци онный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	5724	1

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь, художник-декоратор	4954	1

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников МОУ ООШ №17
Коэффициент специфики работы
в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах)
в зависимости от их типов или видов

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогическим работникам	1,20
Работа в лицеях, гимназиях, колледжах, центрах развития ребёнка: - руководящим и педагогическим работникам	1,15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №17 (далее - школа) разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников и их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

- а) надбавки за наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, государственных наград;
- б) выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- в) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- г) материальная помощь.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам школы (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем школы по согласованию с Управляющим Советом школы и профсоюзным комитетом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю школы производится отделом образования администрации г.о.Шуя.

1.4. Локальный акт «Положение о стимулирующих, выплатах работникам муниципального общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 17» утверждается приказом директора школы.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника школы (кроме руководителя школы) устанавливается на основании приказа директора школы.

1.6. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности, высокий профессионализм, результативность и качество труда работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности работника, отражающая динамику и результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в

социально-личностной сфере), а также показатели здоровья обучающихся и другие показатели.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ_{ст.}) складывается из фонда оплаты труда на выплату надбавок за ученую степень и государственные награды (ФОТ_{нагр.}) и фонда оплаты труда на выплату поощрений по результатам труда, в том числе фонда оплаты труда на выплату премий по результатам труда (ФОТ_{прем.}) и фонда оплаты труда на выплату надбавок по результатам труда (ФОТ_{надб.}).

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы ведется с участием Управляющего Совета школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, полученные в ходе мониторинговых исследований отделом образования администрации г.о.Шуя, в рамках внутришкольного контроля, предоставляемые директором школы, результаты самооценки работников школы в соответствии с предоставленными отчетами, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), предоставляемые Управляющим Советом школы.

2.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям (критериям). После подсчета

баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.5. Директор школы представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 2 раза в год (январь, август).

2.6. Порядок рассмотрения Управляющим Советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается данным Положением.

2.7. Стимулирующая часть школы педагогического работника включает следующие надбавки:

- за ведомственный нагрудный знак - 10 % (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 % (со дня присвоения);
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук - 25 % (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);
 - доктор наук - 45 % (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук).

2.8. Основанием для стимулирующих выплат работникам являются следующие критерии:

- ↪ достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- ↪ подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- ↪ участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- ↪ распространение передового педагогического опыта учебной и внеклассной работы, системное использование современных, образовательных, инновационных технологий, в том числе информационных и здоровьесберегающих технологий;
- ↪ участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и т.д.);

- ↳ организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности и др.
- ↳ стимулирование и мотивация работников образования к обеспечению нового качества образования, как важнейшего показателя профессионализма и квалификации педагогических и руководящих работников;
- ↳ стимулирование и мотивация работников к внедрению современных передовых образовательных технологий;
- ↳ формирование соответствующих компетенций руководителей ОУ;
- ↳ объективная оценка процесса и результатов инновационной (образовательной и управленческой) деятельности работников и их реальной дифференциации в оплате труда на этой основе;
- ↳ обеспечение открытости образования и рост влияния профессиональных объединений и институтов гражданского общества в оценке работы педагогов и школьных управленцев.

3. РЕГЛАМЕНТ УЧАСТИЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Управляющий Совет школы в соответствии с Уставом школы, участвует в распределении стимулирующих выплат работникам школы, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику школы (кроме директора школы).

3.2. Управляющий Совет создает специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, работа которой определяется настоящим Положением.

3.3. В комиссию из числа членов Управляющего Совета обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего Совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего Совета.

3.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый

оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.5. С момента опубликования (ознакомления) оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.7. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.8. Итоговые оценочные листы, а также предоставленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период («сентябрь – декабрь» и «январь-август» соответственно), и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего Совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы. После принятия решения Управляющего Совета об их согласовании издается приказ директора школы об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам на соответствующий период («сентябрь - декабрь» включительно или «январь – август» включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

3.9. Решения Управляющего Совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего Совета.

3.10. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Управляющим Советом и администрацией школы совместно.

4. ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА (ПРЕМИРОВАНИЕ)

4.1. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, особый режим работы.

4.2. Премирование работников школы производится директором школы на основании решения общего собрания трудового коллектива и педагогического совета.

4.3. Работники школы в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий премируются по итогам квартала, полугодия, 9 месяцев, года.

4.4. Директор школы имеет право дополнительно премировать работника к юбилейной дате (50 лет, 55 лет, 60 лет), а также в связи с выходом на пенсию.

4.5. Директор школы имеет право депремировать работника (полностью или частично) с учетом мнения профсоюзного комитета по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.6. Критерии депремирования:

- ↳ нарушение трудовой дисциплины;
- ↳ нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся и воспитанников;
- ↳ не выполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- ↳ нарушения и упущение в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях администрации школы, отдела образования и контрольно-надзорных органов;
- ↳ иные критерии определенные отделом образования.

4.7. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премия работнику не выплачивается.

4.8. Премия работнику выплачивается на основании приказа директора школы.

4.9. Приказ о премировании или депремировании работника школы доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня издания.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь - дополнительная выплата работникам школы.

5.2. Виды материальной помощи:

- ежегодная (к очередному отпуску);
- при длительном расстройстве здоровья;
- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.);
- смерть родителей, супруга (супруги), детей;
- иных случаях.

5.3. Материальная помощь работнику школы выплачивается на основании личного заявления по приказу директора школы.

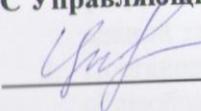
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

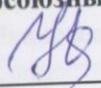
6.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.2. Срок действия настоящего положения не ограничен.

Приложение № 4

К Положению о новой системе оплаты труда работников
МОУ основной общеобразовательной школы № 17

Согласовано
С Управляющим советом школы
2021 год

М.А.Цыганкова

Согласовано
С профсоюзным комитетом
2021 год

Н.В. Шишкина

Утверждено
директор МОУ ООШ № 17
2021 год
И.А. Ярлыкова



Введено в действие

ПОЛОЖЕНИЕ

«О выплатах стимулирующего характера работникам МОУ ООШ № 17 городского округа Шуя Ивановской области»

MM

1. Общие положения.

Данное положение основано на следующих нормативных документах:

1. Положение Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 года № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
2. Постановление Правительства Ивановской области от 19.05.2008 года № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области»;
3. Постановление главы городского округа Шуя Ивановской области от 06.08.2009 года № 1107 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области»;
4. Коллективный договор МОУ ООШ № 17 от 24.03.2006 года;
5. Положение о Почетной грамоте главы городского округа Шуя (утвержденного Постановлением главы городского округа Шуя от 13.05.1999 года № 421, № 259 от 13.03.2001 года) «О внесении дополнений в приложение к Постановлению Шуйской городской администрации»;
6. Положение о премиях главы городского округа Шуя «За достижения в области обучения и воспитания подрастающего поколения»;
7. Указ Губернатора Ивановской области о Почетной грамоте Губернатора Ивановской области от 12.09.2003 года № 146-УГ.

2. Распределение стимулирующей части заработной платы работников МОУ ООШ № 17

Критерии эффективности деятельности педагога

	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Баллы
К1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	П1 Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5». по итогам полугодия/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя- предметника- к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к учащимся его класса и т.п.). Или: Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам полугодия / численность обучающихся	100 % обучающихся - 3 баллов; От 59 до 99-97% - 2 балла Динамика: На 5% - 1 балл, 10% -2 балла, 20 % и более - 3 балла	5 баллов
	Общий процент успеваемости	П2 Позитивная динамика		100% успевающих – 5 баллов	5 баллов

<p>К2</p>	<p>Эффективность работы по подготовке учащихся к ГИА 9 классах</p> <p>Участие в проведение ЕГЭ и ГИА</p>	<p>Качество знаний по результатам ГИА</p>	<p>Предмет обязательный: Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам экзамена/численность обучающихся</p> <p>Предмет по выбору: Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам экзамена/численность обучающихся</p>	<p>От 100% до 60% - 5 баллов,</p> <p>от 59% до 50 % -4 балла,</p> <p>от 49% до 40 % - 2 балла, ниже 40% - 1 балл (при 100% уровня обученности)</p> <p>От 100% до 80% - 3 балла, от 79% до 60% - 2 балла, от 59% до 50 % -1 балл, (при 100% уровня обученности)</p> <p>1 балл за каждый экзамен</p>	<p>5 баллов</p>
------------------	--	---	--	--	------------------------

КЗ	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	П1 Предметные олимпиады	Количество победителей и призеров в рамках полугодия /уровень победы	Участник городской олимпиады - 1 балл Городской уровень (победитель/призёр) - 3 балла Областной уровень (победитель/призёр) - 4 балла Российский уровень (победитель/призёр) - 5 баллов	5 баллов
		П2 Конкурсы (программных средств, СМИ, викторина и эссе по избирательному праву, конкурсы сочинений и т.п.)	Количество победителей и призеров в рамках полугодия /уровень победы	Школьный уровень (победитель/призёр) - 1 балл Городской уровень (победитель/призёр) - 3 балла Областной уровень (победитель/призёр) - 4 балла Российский уровень (победитель/призёр) - 5 баллов	5 баллов

		<p>П3 Научно-практические конференции</p>	<p>Количество победителей и призёров в рамках полугодия /уровень победы/участие</p>	<p>Школьный уровень (победитель/призёр) - 1 балл Городской уровень (победитель/призёр) - 5 баллов/участие(7-9 класс) – 3 балла, участие 1-6 кл. – 2 балла Областной уровень (победитель/призёр) - 4 балла/участие – 5 баллов, /участие(7-9 класс) – 3 балла,</p>	<p>5 баллов</p>
		<p>П4 Международные интеллектуальные конкурсы («Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое Руно», «Винни-Пух», «Зимние интеллектуальные игры», «Английский бульдог») и другие</p>	<p>Кол-во участников в рамках полугодия / количество победителей и призёров</p>	<p>до 20 человек - 1 балл Победители и призёры: Школьный уровень (победитель/призёр) - 2 балла Региональный уровень, (победитель/призёр) - 5 баллов (очное участие) Российский уровень международный уровень, очное участие- 3 балла победитель/призер – 5 баллов за каждого , участие в онлайн-олимпиаде – 1 балл, победитель/призер в онлайн-олимпиаде – 2 балла за каждого</p>	

К4	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного обучения	П1 Участие в работе муниципальной опорной площадки (и деятельность в рамках программы инновационной деятельности лица)	Объём и качество выполненной работы в рамках полугодия	Организация и проведение мероприятия(й) в рамках МОП и ИД- 5 баллов	5 баллов
		П2 Экспериментальная работа педагога или внедрение авторской программы (в т. ч. спецкурса)	Объём и качество выполненной работы в рамках полугодия	Ведение экспериментальной работы с предъявлением результатов или работа по авторской программе (наличие учебно-методического комплекса и КИМ по авторской программе) - 5 баллов	5 баллов
К5	Проведение уроков высокого качества	П1 Проведение открытых уроков в соответствии с планом МО, результаты классно-обобщающего контроля	Соответствие требованиям, предъявляемым к современному уроку	Проведение открытого урока городского уровня, мастер-класса – 5 баллов	5 баллов

К6	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	П1 Руководство работой предметных кружков, а также организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, смотры, гостиные и т.п.)	Характер (форма) предъявления результатов работы в рамках полугодия	Открытое массовое школьное мероприятие - 5 баллов Открытое мероприятие в классе с приглашенными – 3 балла Фотоотчет или анализ результатов -1 балл Отчёт о работе с анализом результатов - 1балл Более 2-х мероприятий + 1 балл	8 баллов
К7	Применение на уроках наглядно-дидактических материалов, информационных технологий	ИКТ Использование (использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, электронных учебных пособий, создание учебных презентаций, а также использование видео, аудио аппаратуры и т.п.; использование приёмов тех-ии «критического мышления», тех-ии дебаты, проектных методов)	Кол-во уроков с применением ИКТ/кол-во уроков полугодия	От 50% до 41 % - 5 балла От 40% до 21% - 2 балла От 20%- 10%- 1 балл (на основе результатов ВШК)	5 баллов
П2 Наглядно-дидактический материал		Представление наглядно-дидактического материала	Наглядный материал - 5 баллов	5 баллов	

К8	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	П, Физкультминутка /Гимнастика глаз	Анкетирование учащихся: количество положительных голосов/количество опрошенных Результаты ВШК	Физкультминутка/ гимнастика глаз (анкетирование) 2 балла Психологический климат (анкетирование)- 2 балла Чередование видов деятельности (наличие) 1 балл	5 баллов
		П2 Психологический климат на уроке			
		П3 Чередование видов деятельности на уроке			
К9	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), обобщение передового педагогического опыта	п1 Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов различного уровня	Уровень участников (слушателей) семинара, мастер-класса	Выступление, участие, проведение Школьный уровень - 1 балл Городской уровень - 3 балл Областной уровень - 5 баллов	5 баллов
		П2 Публикации	Характер публикации	Методическое пособие - 5 баллов Профессиональная статья- 5 баллов Конспект урока - 3 балла	5 баллов
		П3 Профессиональные конкурсы	Участие/победа в конкурсе	Участие в профессиональном конкурсе - 3 балла, Победа в профессиональном конкурсе - 5 баллов	5 баллов

К10	Воспитательная деятельность	П1 Уровень воспитанности класса	Результаты мониторинга уровня воспитанности класса в рамках полугодия	Высокий - 3 балла Средний - 2 балла Низкий - 1 балл	5 баллов
		П2 Вовлечение родителей в общеобразовательную, инновационную, внеурочную, воспитательную и социальную деятельность	Презентация результатов деятельности на родительских собраниях и конференциях в рамках полугодия	Показатель оценивается - 2 балла	
К11	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья	П1 Тематические классные часы	Открытые классные часы и мероприятия в рамках полугодия /документальный отчет о систематической работе/привлечение к поведению мероприятий представителей специалистов и социума	Мероприятие и классный час - 2 балла	5 баллов (общее количество баллов не должно превышать 5 баллов)
		П2 Туристические походы, экскурсии	Количество походов в рамках полугодия	Ответственный организатор – 2 балла Сопровождающий – 1 балл	
		П3 Организация дежурства по кабинету	Ежедневная уборка кабинета, проветривание	3 балла	

К12	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	П1 Классные часы	Проведение открытых классных часов и мероприятий в рамках полугодия /документальный отчет о системе работы/ привлечение к поведению мероприятий представителей специалистов и социума	Открытые тематические классные часы - 2 балла	5 баллов
		П2 Участие в городских, областных мероприятиях (конкурсы, лектории, конференции и т.п.)	Характер участия класса в мероприятии	Участие в мероприятии городской уровень - 3 балл Победа в конкурсе городского уровня - 5 балла Победа в мероприятии областного уровня – 5 баллов	
К13	Организация и проведение мероприятий, повышающих	П1 Дни открытых дверей для родителей (для начальной школы)	Мероприятия в рамках-Дня открытых дверей Отчет (документ) об участии в акциях, проектах в рамках полугодия	Проведение мероприятий - 3 балла Каждый факт участия - 1 балл	5 баллов

	авторитет и имидж школы у учащихся. родителей, общественности	П2 Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах в сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими образовательными учреждениями			
К14	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	П1 Письменные заявления учащихся, родителей, педагогов/ документы комиссии по делам несовершеннолетних	Наличие письменных заявлений учащихся, родителей, педагогов в рамках полугодия/ документы комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие письменных заявлений, отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних - 3 баллов Высокий уровень решения конфликтных ситуаций - 2 балла	5 баллов
К15	Образцовое содержание кабинета	П1 Оформление и ремонт кабинета	Объем выполненных работ в рамках полугодия	Предъявление объема выполненных работ - 5 баллов	5 баллов

К16	Высокий уровень исполнительской	П1 Оформление журналов	Результаты проверки журналов	Удовлетворительно - 1 балл (итоги ВШК)	5 баллов
		П2 Подготовка тематического планирования /Подготовка плана и отчетов МО	Результаты проверки тематического планирования/результаты проверки плана работы МО	Удовлетворительно - 1 балл (итоги ВШК)	
		П3 Подготовка плана воспитательной работы класса	Результаты проверки плана воспитательной работы	Удовлетворительно - 1 балл (итоги ВШК)	
		П4 Оформление журнала по охране труда	Результаты проверки журналов по ОТ	Удовлетворительно (в срок)- 1 балл	
		П5 Подготовка и оформление отчетов и документов	Своевременное выполнение работы	Удовлетворительно (в срок) - 1 балл (итоги ВШК)	
		П6 Дежурство педагогов по школе		Ответственный выполнение обязанностей – 2 балла	
		П7 Организация горячего питания		от 30-50% -2 балла выше 50% - 5 баллов	

К17	Организация предпрофильного и профильного обучения	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений по профильным предметам (профильные группы)	Работа элективных курсов. Внеклассная работа по профориентации Или: Привлечение на занятия спецкурсов и элективных курсов учащихся других школ	70 % -100% обучающихся - 5 баллов; От 69 до 60% - 4 балла Или: Динамика: На 5% - 1 балл, 10% - 2 балла, 20% - 3 балла	5 баллов
К18	Участие в работе общественных организаций			участие в митинге – по 1 баллу работа на школьной клумбе – 5 баллов уполномоченный по правам ребенка - 1 балл секретарь педсовета – 2 балла работа в профсоюзе – 3 балла	до 10 баллов

2.2. Критерии оценки деятельности заместителей директора по УВР

К 1	Выполнение плана работы	5
К 2	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	5
К 3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) УВП	5
К 4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	5
К 5	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5
К 6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5
К 7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, благоустройство территории	5

К 8	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5
К 9	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5
К 10	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	5
К 11	Работа с наличными денежными средствами	5
К 12	Работа с одаренными детьми и детьми «группы риска»	5
К 13	Участие в общешкольных и городских мероприятиях	5
К 14	Внедрение здоровьесберегающих технологий в УВП	5

2.3. Критерии оценки деятельности библиотекаря

К 1	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	5
К 2	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	5
К 3	Оформление тематических выставок	5
К 4	Внедрение информационных технологий	5
К 5	Корректное отношение к учащимся и коллегам	5

2.4. Критерии оценки деятельности младшего обслуживающего персонала

К 1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
К 2	Проведение генеральных уборок отличного качества	5
К 3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5
К 4	Корректное отношение к учащимся, их родителям и коллегам	5

2.5. Критерии оценки деятельности социального педагога, психолога, старшей вожатой, логопеда, педагога дополнительного образования, секретаря

К 1	Качественное выполнение должностных обязанностей	5
К 2	Своевременное оформление документации и сдача отчетов	5
К 3	Высокий уровень организации мониторинговых и диагностических исследований	5
К 4	Использование новых технологий и инноваций	5
К 5	Корректное отношение к учащимся, их родителям и коллегам	5

2.6. Критерии оценки деятельности воспитателей ГПД

К 1	Сохранение контингента учащихся	5
К 2	Точное выполнение режима дня	5
К 3	Использование здоровьесберегающих технологий в обучении и воспитании	5
К 4	Корректное отношение к детям и родителям	5

3. Материальное поощрение, премирование

Работникам школы может назначаться материальная помощь и материальное поощрение, цель, периодичность и размер которого определяет Управляющий совет МОУ ООШ № 17. Материальное поощрение назначается при наличии средств в Фонде экономии заработной платы по следующим критериям:

1. За награждение Почетной грамотой главы городского округа Шуя (согласно п.5 Положения о грамоте главы городского округа Шуя).
2. За награждение Почетной грамотой отдела образования Администрации городского округа Шуя (согласно Положению о почетной грамоте отдела образования).
3. За награждение Почетной грамотой Департамента образования Ивановской области (согласно Положению о почетной грамоте Департамента образования Ивановской области).
4. За награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ (согласно Положению о почетной грамоте Министерства образования и науки РФ).

5. За награждение нагрудным знаком «Почетный работник образования» (согласно Положению о нагрудном знаке «Почетный работник образования»).
6. Награждение денежной премией в связи с юбилейной и праздничной датами, по итогам работы за календарный год.
7. Материальная помощь с целью обеспечения социально-экономической и правовой защищенности работников МОУ ООШ № 17.

4. Порядок распределения стимулирующей части заработной платы, поощрений и премирования работникам МОУ ООШ № 17

- 4.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом МОУ ООШ № 17 по представлению директора школы два раза в год (декабрь, август).
- 4.2. Директор МОУ ООШ № 17 представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для начисления стимулирующей части заработной платы, поощрения и премирования.
- 4.3. Не начисляются выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим административные взыскания.
- 4.4. Данное Положение принимается Управляющим советом школы и утверждается приказом директора школы.