

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа» п. Урьель

Приказ

От 31 августа 2015 г

№ 50/4

Об утверждении Положения об обязательных и компенсационных доплатах и выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «Основная общеобразовательная школа» п. Урьель с 1 сентября 2015 года.

На основании Постановления Администрации муниципального района «Корткеросский» № 1661 от 26 сентября 2008 г. «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы администрации муниципального района «Корткеросский» № 2209 от 24.11.2007 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Корткеросский»», Постановлением правительства Республики Коми от 22 октября 2010 г. № 356 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав и функции членов комиссии по установлению работникам образовательного учреждения обязательных и компенсационных доплат и выплат стимулирующего характера (Приложение №1)

2. Утвердить Положение об обязательных доплатах и выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «Основная общеобразовательная школа» п. Урьель на 2015\2016 учебный год (с 1 сентября 2015 года) (Приложение №2).

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы -



В.А.Зюзева

Согласовано
Советом трудового
коллектива

Холкина

В.Н.Холкина

Принято
Педсоветом
От 31.08..2015г.
Протокол № 1

Утверждено
Директор МОУ «ООШ»
п.Урьель

Зюзева
31.08.2015г.

В.А.Зюзева

Приложение № 2
к приказу МОУ «ООШ» п. Урьель № 50/4
от 31.08.2015г..

Положение

об обязательных и компенсационных доплатах и выплатах стимулирующего характера работникам МОУ « Основная общеобразовательная школа » п. Урьель с 1 сентября 2015 года.

I. Общие положения:

1. Настоящее Положение определяет назначения обязательных и компенсационных доплат и выплат стимулирующего характера работникам МОУ « ООШ » п.Урьель.
2. Обязательные и компенсационные доплаты и выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся в соответствии с Постановлением Администрации муниципального района «Корткеросский» № 1661 от 26 сентября 2008 г. «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы администрации муниципального района «Корткеросский» № 2209 от 24.11.2007 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Корткеросский»», Постановлением правительства Республики Коми от 22 октября 2010 г. № 356 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»,
3. Доплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения эффективного развития педагогической деятельности, усиления ответственности педагогических работников , их творческой активности и повышения качества образовательного процесса.
4. Доплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления ответственности и качества работы учебно – обслуживающего персонала.

II. Основные требования при установке всех доплат и надбавок

1. Назначение выплат стимулирующего характера осуществляется на основании следующих критериев :
 - исполнение и соблюдение требований законодательства;
 - исполнение и соблюдение должностных обязанностей;
 - эффективность педагогической деятельности;
 - сохранение здоровья обучающихся;
 - качество и общедоступность общего образования;
 - воспитательная и внеучебная деятельность;
 - обеспечение условий безопасности;
 - инновационная деятельность;
 - организация элементов государственно – общественного управления школой;
 - сложность и ответственность выполняемой работы
2. Обязательные и компенсационные доплаты работникам школы устанавливаются 1 раз в начале учебного года.
3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

4. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным Советом трудового коллектива с учётом мнения коллектива.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет и в пределах средств фонда стимулирующих доплат образовательного учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

7. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности,

8. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

9. Обязательные и компенсационные доплаты и выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

При утверждении фонда оплаты труда предусматриваются :

1) Формы и размеры обязательных доплат:

- за работу в учреждениях образования, расположенных в сельской местности -	25 %
- за часы по коми языку -	15%
- за категории:	
2 категория -	5%
1 категория -	40%
Высшая -	60%

2) Формы и размеры доплат компенсационного характера:

2.1 Доплата за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей :

- за классное руководство - до 25 %
- в классах с количеством 14 учеников и более – до 25%
- менее 14 человек – пропорционально количеству учащихся
25:14 x кол-во уч-ся в данном классе

- за проверку тетрадей - до 15 %
 - в 1-4 классах – в классе: от 1 до 5 человек – 5%
от 6 до 9 человек – 10%
от 10 до 13 человек – 15%
- Учителям 1-4 классов доплата устанавливается пропорционально объёму учебной нагрузки – в классе: от 1 до 5 человек – 5%
от 6 до 13 человек – 10%
14 человек и более – 15%
- в 5-11 классах: русский язык и литература – до 25%
в классе от 1 до 5 человек – 5%
от 6 до 9 человек – 15%
от 10 до 13 человек – 20%
14 и более- 25%
 - математика – до 20%
в классе от 1 до 5 человек – 5%
от 6 до 9 человек – 10%
от 10 до 13 человек – 15%
14 и более- 20%
 - иностраннй язык, коми язык, химия, физика, информатика – до 15%
в классе от 1 до 5 человек – 5%
от 6 до 13 человек – 10%
14 и более – 15%
 - остальные предметы – до 10%
в классе от 1 до 5 человек – 2,5%
от 6 до 13 человек – 5%
14 и более – 10%
- за кабинеты - до 10 %
 - за обслуживание компьютеров - 1 % за каждый компьютер
 - за профориентационную работу - до 20 %
 - за руководство ШМО - до 5 %
 - за ведение делопроизводства - до 10 %
 - за ведение хозяйственной деятельности – до 20 %
 - за работу с библиотечным фондом - до 10 %
 - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – до 50%
 - за проведение внеклассной работы - до 50 %

2.2. Доплата работникам за работу в условиях, отклоняющихся от норм:

- За вредные условия работы на уроках труда, химии– 4%
- За работу в горячем цеху – 4%
- За работу в ночное время – 35%
- За работу в праздничные и выходные дни – 100%

2.3. Доплата молодому специалисту - 50 % (по тарификационному списку)
35% (по штатному расписанию)

3) Формы и размеры выплат стимулирующего характера:

Выплаты стимулирующего характера могут быть направлены :

№ п/п	Надбавки в соответствии с показателями деятельности образовательного учреждения	В % к должностному
-------	---	--------------------

		окладу
I.	<p>1) Надбавки за сложность и напряженность педагогическому и учебно - обслуживающему персоналу</p> <ul style="list-style-type: none"> - за сложность, связанную с освоением и использованием в образовательном процессе современных образовательных технологий, подтвержденных документально; введением предпрофильной подготовки До 30% - за наставническую работу с молодыми специалистами До 30% - за индивидуальную работу с учащимися До 30 % - за работу с родителями До 30 % - за систематическую работу по профилактике правонарушений несовершеннолетних До 30 % - за систематическую работу с учащимися, а также с семьями, состоящими на внутришкольном учете До 30% - за интенсивность труда, связанную с организацией и качественным проведением классных, общешкольных и дошкольных мероприятий с детьми, педагогами, родителями Показатель: количество мероприятий: 1-2 раза в месяц До 10% 3 раза 5% 4 и больше 7% 10% - за сложность и ответственность в осуществлении руководства и контроля учебно-воспитательной деятельностью ; До 100% - за сложность и материальную ответственность бухгалтеру До 100 % за сложность и материальную ответственность шеф – повару ОУ До 50 % - за напряженность труда, связанную с организацией обучения учащихся и воспитанников в объединенных классах и группах: До 50% проходят все уроки (занятия) 30 – 50 % отдельные сложные предметы 20% отдельные легкие предметы 10% - за напряженность труда, связанную с организацией классного руководства в объединенных классах До 30% - за напряженность труда, связанную с подготовкой к итоговой аттестации учащихся 9 класса До 10% - за напряженность труда, связанную с подготовкой к олимпиадам ,конкурсам разного уровня: До 30% республиканский 30% районный 20% школьный 10% - за напряженность труда , связанную с оформлением и подготовкой к новому учебному году : До 10% учебных кабинетов До 20% школы До 12% - за работу на компьютере больше трех часов До 12% <p>2) Надбавки за сложность и напряженность обслуживающему персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сторожам за обслуживание нескольких зданий До 15% за каждое здание - рабочему по обслуживанию за работу, связанную с большой травмоопасностью (ремонт крыши, чердачных помещений , печной трубы, очистка крыши от снега) До 30 % - рабочему по обслуживанию за обеспечение бесперебойной 	

	<p>работы и ремонт систем водоснабжения, канализации, отопления</p> <p>- дворнику за уборку снега во время метелей и сильного снегопада</p> <p>- дворнику за качественное содержание пожарного водоёма</p> <p>- дворнику за напряжённость труда летом (пятикратное увеличение площади уборки, скашивание травы на площади 3,500 га.)</p> <p>- повару, уборщице, гардеробщице за работу с дезинфекционными растворами</p> <p>- повару, уборщице, гардеробщице, дворнику за содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественное выполнение своих обязанностей</p> <p>- уборщице за качественное проведение генеральной уборки</p> <p>- за ремонт школы</p>	<p>До 20 %</p> <p>До 20 %</p> <p>До 10%</p> <p>До 100%</p> <p>До 10%</p> <p>До 20 %</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p>
II.	Надбавки за результативность работы по повышению качества образовательного процесса	До 100%
	<p>Показатели:</p> <p>1. Качество и общедоступность образования:</p> <p>1.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся (по итогам учебного года)</p> <ul style="list-style-type: none"> - значение показателя качества обученности <ul style="list-style-type: none"> • На уровне прошлого учебного года • Выше уровня прошлого учебного года -доля учащихся, оставленных на повторный курс обучения <ul style="list-style-type: none"> • Ниже уровня прошлого учебного года • Отсутствие неуспевающих <p>1.2. Позитивные результаты воспитательной и внеучебной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - обоснование цели воспитательной работы, планирование, прогноз, достижение поставленной цели воспитательной работы (анализ), положительная динамика ,участие в выработке форм общественно – государственного управления в школе (создание Управляющих советов и форм ученического самоуправления) - значение показателя уровня воспитанности <ul style="list-style-type: none"> • На уровне прошлого года • Выше уровня прошлого года 	<p>до 30%</p> <p>до 10%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>до 10%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>до 25%</p> <p>10 %</p> <p>5%</p> <p>10%</p>
	<p>2. Сохранение здоровья обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стабильная динамика показателей здоровья • Положительная динамика показателей здоровья обучающихся или воспитанников • За организацию летнего оздоровления детей 	<p>до 20%</p> <p>2 %</p> <p>5 %</p> <p>20%</p>
	3. Организация трудоустройства детей	До 20 %
	<p>4. Инновационная деятельность</p> <p>Внедрение (использование) педагогическими работниками инновационных программ развития в воспитании и обучении.</p>	до 50%
III.	Разовые выплаты стимулирующего характера по результатам участия в мероприятиях	
	- Результативность участия обучающихся и воспитанников в предметных олимпиадах, смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня	

	<p>(разовыми выплатами по итогам каждого мероприятия)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 место внутришкольного уровня 1 место муниципального уровня 1 место республиканского уровня 1 место всероссийского уровня <ul style="list-style-type: none"> • 2 место внутришкольного уровня 2 место муниципального уровня 2 место республиканского уровня 2 место всероссийского уровня <ul style="list-style-type: none"> • 3 место внутришкольного уровня 3 место муниципального уровня 3 место республиканского уровня 3 место всероссийского уровня <p>- Участие педагогических работников школы в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях (разовые выплаты по итогам участия)</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципального уровня • республиканского уровня • всероссийского уровня 	<p>3% за каждого 5% за каждого 10% за каждого 15% за каждого</p> <p>2% за каждого 3% за каждого 7% за каждого 10% за каждого</p> <p>1% за каждого 2% за каждого 5% за каждого 7% за каждого</p> <p>5% 10% 15%</p>
IV	Выплаты за выслугу лет	
	свыше 1 года	5 %
	от 5 до 10 лет	10 %
	от 10 до 15 лет	15 %
	свыше 15 лет	20 %
V	Премииальные За добросовестное отношение к своим должностным обязанностям, качественное выполнение работы	до 100 %