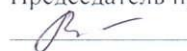


«ПРИНЯТО»

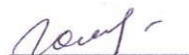
Общим собранием
трудоого коллектива
ГБОУ СОШ с. Воскреснка
Председатель профкома:

 М.А.Бедрина

Протокол № 2 от 08.02.2012г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Воскреснка:

 Е.В.Головачева

Протокол № 1 от 08.02.2012г.

« УТВЕРЖДЕНО»

Приказом № 24-од от 08.02.2012г.

Директор
ГБОУ СОШ с. Воскреснка:

 М.П.Шуляпина



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Воскреснка муниципального района Волжский
Самарской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовой основой Положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ с. Воскресенка является:

- Постановление Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановление Правительства Самарской области № 201 от 11.06.08 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановление Правительства Самарской области № 353 от 29.10 2008 г. « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Постановление Правительства Самарской области № 431 от 29.10 2008 г. « Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 25-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 28-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций»;
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 4-од от 18.01.2012 г.

« О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

1.2. Данное Положение призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда и качества образования в ГБОУ СОШ с. Воскресенка.

1.3. Настоящее Положение состоит из двух частей: первая часть – Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ с. Воскресенка, вторая часть - Положение об оплате труда работников структурного подразделения «Детский сад «Рябинка».

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. К компенсационным выплатам относятся выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, данные выплаты планируются в специальном фонде.

2.1.1. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваются руководителем на основании приказа по общеобразовательному учреждению.

2.1.2. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.3. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.

2.1.4. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

2.1.5. За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата в размере:

- учителю химии – 12 %;
- сторожу – 35%;
- уборщику служебных и производственных помещений – 10%.

3. Доплаты специального фонда оплаты труда работников

3.1. Доплаты устанавливаются за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

3.2. Директор школы по представлению комиссии по распределению доплат и согласованию с председателем профсоюзного комитета вправе устанавливать заместителям руководителя и персоналу доплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3.3. Доплаты устанавливаются приказом директора школы с указанием даты начала и окончания периода действия доплаты. По согласованию с управляющим советом размер доплат конкретного работника может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения определенного приказом срока при изменении условий его труда. Снижение размера доплат или прекращение выплаты доплат производится на основании приказа директора школы с указанием причин.

3.4. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

3.5. Доплаты за расширение зоны обслуживания, выполнение несвойственных функций, увеличение объема работ и т.д. устанавливаются в абсолютном рублевом значении.

3.6. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся, устанавливаются за:

1. Проверку тетрадей:

начальные классы (рус.язык, матем.)

до 15% от учебной

нагрузки по предмету

русский язык и литература

до 15 % от учебной

нагрузки по предмету

математика

до 10% от учебной

нагрузки по предмету

химия, физика, английский

до 5 % от учебной

нагрузки по предмету

биология, история, обществознание

география, труд, ОЖС

до 1 % от учебной

нагрузки по предмету

2. Классное руководство:

до 100 руб. за 1 учащегося

3. Заведование кабинетом: до 300 руб.
4. Методическая работа (руковод. МО): до 500 руб.
6. Выполнение обязанностей общественного инспектора по защите прав ребенка: до 500 руб.

7. Выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета школы: до 500 руб.

8. Наличие квалификационной категории:

I категория	10 %
высшая категория	20 %

9. Ведение кружковой работы

рассчитывается по формуле:

$1 \text{ час} * \text{средняя расчетная единица} * \text{коэф.4.2} * \text{кол-во учащихся}$

10. Индивидуальная работа с учащимися:

подготовка к ЕГЭ и ГИА (по выбору) рассчитывается по формуле:

$1 \text{ час} * \text{средняя расчетная единица} * \text{коэф.4,2} * \text{кол-во уч-ся}$

11. Доплаты за выполнение несвойственных функций и увеличение объема работ в каникулярный период работы и работу на пришкольном участке (май-сентябрь) до 500 руб.

12. За обслуживание компьютеров, установку и учет лицензионного программного обеспечения предусматривается ежемесячная доплата в размере до 1000 рублей.*

13. За внедрение программы АСУ РСО предусматривается ежемесячная доплата в размере до 1500 рублей.*

14. За работу с программой КПМО предусматривается ежемесячная доплата в размере до 1000 рублей.*

15. За заведование и обновление сайта предусматривается ежемесячная доплата до 1000 рублей.*

16. За работу с фондом учебной литературы предусматривается ежемесячная доплата библиотекарю в размере 20% от основной ставки;

17. За проведение мониторинга физического развития обучающихся дважды в год предусматривается доплата в размере до 500 рублей.

18. За выполнение функций лаборанта предусматривается доплата в размере до 500 рублей.

* п.п. 12-15 рассматриваются если в ОУ отсутствует штатная единица зам. директора по ИКТ

4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕМИИ

4.1. Надбавка - стимулирующая выплата к тарифной части, носящая временный характер, связанная с количеством, качеством труда и продолжительностью работы (ненормируемый рабочий день и т. д.).

4.2 Надбавка за высокие достижения в труде (далее – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и исполнительных работников (на основании самоанализа работников)

4.3. Надбавка устанавливается приказом директора один раз в год: на период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа последующего года.

4.4. Директор по представлению комиссии по распределению доплат (управляющего совета школы) и согласованию с председателем профсоюзного комитета вправе устанавливать заместителям руководителя и персоналу надбавки, предусмотренные настоящим Положением.

4.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.6. Порядок полного (или частичного) лишения стимулирующей премии.

Основанием для полного или частичного лишения премии могут служить:

№ п/п	Основание для полного или частичного лишения премии	Полное или частичное лишение премии производится в указанных пределах
1.	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов ОУ, распоряжений администрации	100%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ	100%
3.	Жалобы родителей и иных лиц на нарушение педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое	100%

	качество обучения, подтвержденное результатами проведенного служебного расследования	
4.	Получение обучающимся (воспитанником), работником или посетителем ОУ травмы или иного повреждения здоровья по вине педагогического работника	100%
5.	Повреждение имущества ОУ	100%
6.	Отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях	50%
7.	Нарушение правил ведения документации (классных журналов и т.д.)	50 %

Возможность расширенного толкования перечня оснований для полного или частичного лишения премии исключена.

Решение о лишении или снижении премии принимается руководителем и закрепляется распорядительным документом, разрабатываемым в образовательном учреждении.

Порядок разрешения споров, связанных с полным (или частичным) лишением премии, материального стимулирования.

Разрешение споров по вопросам премирования (снижение или лишение премии) производится по результатам совместных консультаций руководителя ОУ с конфликтной комиссией.

Заявления от работников о несогласии с решением о лишении или снижении выплаты материального стимулирования принимаются в конфликтную комиссию в 3-дневный срок после ознакомления с распорядительным документом.

4.7. Конкретный размер надбавки устанавливается в фиксированных суммах, в рублевом эквиваленте.

5. КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

Критерии показателей качества и результативности труда педагогических работников школы определены Приказом министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.09 г. «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» и представлены в Положении о распределении стимулирующей части оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Воскресенка