

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа с.Хоперское
Балашовского района Саратовской области»

Согласовано с профсоюзным комитетом
Председатель ПК

Зирицкая | *Жаресова Т.В.*

Согласованно с Управляющим советом

Протокол № 4 от 16.05.2018 г.

Утверждаю
Директор школы *Светлана*
И.А.Смотрова
приказ № 100 от 16.05.2018 г.



**Положение
о системе оплаты труда, премирования и выплаты материальной помощи
работникам школы.**

1. Общие положения
2. Система оплаты труда работников Школы
3. Премирование работников школы
4. Оказание материальной помощи.
5. Порядок внесения изменений и срок действия Положения.

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Положением «Формирование фонда оплаты труда и заработной платы работников МОУ СОШ с.Хоперское». Коллективным договором МОУ СОШ с.Хоперское.

Оно устанавливает систему оплаты, премирования, выплаты материальной помощи и стимулирования труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Хоперское Балашовского района Саратовской области», именуемого в дальнейшем Школа.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Хоперское Балашовского района Саратовской области».

За выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Школы производятся выплаты стимулирующего характера, порядок и размер которых регулируются Положением о стимулирующих выплатах работникам школы.

Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия, размер распределения материального поощрения. Настоящее Положение регулирует также порядок выплаты материальной помощи работникам.

Настоящее Положение утверждается руководителем Школы с учетом мнения Управляющего совета и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

2. Система оплаты труда работников Школы

Оплата труда работников Школы складывается из базовой части (в том числе компенсационных выплат) и стимулирующей части.

Базовая часть оплаты труда работников Школы определяется расчетным путем в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы в соответствии с методикой, утвержденной Администрацией Балашовского муниципального района, с особенностями применительно к административно-управленческому персоналу, педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с методикой, утвержденной Администрацией Балашовского муниципального района, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Порядок и виды компенсационных выплат определяются в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера МОУ СОШ с.Хоперское.

Стимулирующая часть оплаты труда работников Школы является вознаграждением за результативность и качество работы и определяется Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы и Коллективным договором Школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение учащихся по федеральному государственному образовательному стандарту, производится по нормативу в расчете на одного учащегося.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

3. Премирование работников школы

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.1. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, а так же за выполнение работы неопределенной трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором и приказом директора. Работникам может быть выдана премия не более двух раз за учебный год одному и тому же лицу.

3.2. Критерии для премирования:

- Педагогических работников в соответствующем периоде за:
 - обеспечение высокого качества обучения;
 - выполнение дополнительных поручений;
 - сохранение контингента обучающихся;
 - за результативную работу, за подготовку призеров в рамках национального проекта «Образование» и интенсивность выполняемых работ.
- Административного персонала в соответствующем периоде за:
 - высокие показатели работы школы;
 - за эффективное руководство по организации и техническому оснащению школы;
 - обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на

различных уровнях;

- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
 - подготовку школы к новому учебному году;
 - пополнение материально-технической базы школы;
 - инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
 - проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
 - работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
 - работу по сохранению контингента обучающихся;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
 - выполнение важных (срочных) поручений;
- Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:
 - качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
 - активное участие в мероприятиях школы.
 - Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.3. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

- За высокие результаты по ОГЭ и ЕГЭ (97 баллов и выше)
- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- за интенсивность работы, связанной с увеличением контингента учащихся и воспитанников школы; проведения собеседований при поступлении в профильные классы, записи в первые классы, подготовке к новому учебному году;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения,

бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе;

- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной работы по контрактам в соответствии с ФЗ 44;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся и посетителей;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- в связи с выходом на заслуженный отдых;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);
- иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации

3.4. Условия премирования.

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

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

Юбилеями считаются работники школы, которым исполняется 50 лет и далее каждые 5 лет.

Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем.

Размеры премий.

Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в процентах от заработной платы по приказу директора школы.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда и имеющейся экономии.

3.5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа директора школы.

Текущие (ежемесячные) премии, надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе депремировать.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.

4. Оказание материальной помощи.

4.1. Материальная помощь выплачивается в случаях, предусмотренных законодательством, а также:

- в случае длительного лечения (операции);
- в случае санитарно-курортного лечения;

- при выходе на пенсию по возрасту;
- при рождении ребенка;
- в связи с несчастными случаями в семьях сотрудников;
- работникам имеющим детей-инвалидов;
- при поступлении ребенка в 1 класс;
- в связи с окончанием ребенка школы (11 класс);

4.2 Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления, с приложением соответствующих документов, предусмотренных законодательством и оформляется приказом директора школы.

Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

Материальная помощь оказывается одному и тому же работнику не более двух раз за учебный год. Выплачивается при наличии экономии фонда заработной платы.

5. Порядок внесения изменений и срок действия Положения.

Изменения и дополнения в данное Положение вносятся по согласованию с профсоюзным Комитетом Школы, после обсуждения Управляющим советом и утверждаются приказом директора Школы.

Срок действия Положения без ограничений.