Принято на заседании Утверждаю:

Педагогического совета Директор МБОУ «Чиркейский образо-

от«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г. вательный центр им. А.Омарова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Бартиханов М.М.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного**

**общеобразовательного учреждения «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова»**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом о 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», а также Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной «распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

Постановлением Правительства республики Дагестан от 8 октября 2009 года N345 с последующими изменениями от 320.11.2016г «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»

1.2. Условия оплаты труда работников МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» определяются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, постановлениями правительства Дагестан и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти республики Дагестан, а также настоящим Положение с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.3. Системы оплаты труда работников МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение об оплате труда работников МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» (далее Положение), предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

1.6. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу несут стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

1.7. С учетом условий труда работников МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова», устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.8. Работникам МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.9. Заработная плата работников МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с утверждаемым настоящим постановлением Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Фонд оплаты труда МБОУ «Чиркейский образовательный центр им. А.Омарова» формируется исходя из объема субвенций, поступающих в установленном порядке бюджетной организации из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Штатное расписание МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.12. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» может быть оказана материальная помощь.

Условия и размер выплат материальной помощи работникам МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» устанавливаются локальным нормативным актом.

1.13. Работникам МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова» устанавливаются иные доплаты в соответствии с положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан.

1.14. Размеры окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова»

1.15. Для работников МБОУ «Чиркейский образовательный центр им.А.Омарова», осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяется положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан от 8.10.2009г

**2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессионально-**

**Квалификационным группам**

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются с учетом требований к уровню с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования:

2.1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:  
  
2.1.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 3142 |

2.1.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1-й квалификационный уровень | Дежурный по режиму | 4168 |
|  | Младший воспитатель | 3142 |
| 2-й квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 3142 |
|  | Старший дежурный по режиму | 4574 |

2.1.3. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый: | 6580 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 7106 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 7675 <\*> |
| 2-й квалификационный уровень | Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог, тренер-преподаватель: | 7106 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 7675 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 8289 <\*> |
| 3-й квалификационный уровень | Педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, воспитатель, мастер производственного обучения, методист: | 7106 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 7675 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 8289 <\*> |
| 4-й квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед): | 7106 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 7675 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 8289 <\*> |
|  | Учитель: | 7677 <\*> |
|  | при наличии I квалификационной категории | 8291 <\*> |
|  | при наличии высшей квалификационной категории | 8912 <\*> |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.  
  
2.1.4. профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

(п. 2.1 в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 30.11.2016 N 367](http://docs.cntd.ru/document/444797736))  
  
Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.  
  
2.2.1. Повышающие коэффициенты за специфику работы определяются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Основание для установления повышающего коэффициента | Коэффициент за специфику работы |
| Общеобразовательные учреждения: |  |
| (в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 06.07.2010 N 240](http://docs.cntd.ru/document/473102682)) | |
| лицей (педагогические работники, работающие в лицейских классах); | 0,15 |
| гимназия (педагогические работники, работающие в гимназических классах) | 0,15 |
| индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения | 0,20 |
| индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 0,20 |
| работники, владеющие иностранным языком и применяющие его в работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка | 0,15 |
| Общеобразовательные школы-интернаты, в том числе: |  |
| школы-интернаты всех наименований | 0,15 |
| лицей-интернат | 0,15 |
| гимназия-интернат | 0,15 |
| кадетская школа-интернат | 0,15 |
| Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе: |  |
| детский дом, | 0,20 |
| в том числе специальный (коррекционный) для детей с отклонениями в развитии | 0,20 |
| Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа (классы, группы) для детей, нуждающихся в длительном лечении (педагогическим работникам), в том числе: | 0,20 |
| санаторная школа-интернат | 0,20 |
| Специальные (коррекционные) образовательные учреждения (отделения, классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), в том числе: | 0,15-0,20 |
| детский сад | 0,15-0,20 |
| школа-интернат | 0,15-0,20 |
| училище | 0,15-0,20 |
| Учреждения начального профессионального образования: |  |
| (в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 06.07.2010 N 240](http://docs.cntd.ru/document/473102682)) | |
| лицей | 0,15 |
| Образовательные учреждения среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), колледжи всех наименований | 0,15 |
| Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в том числе: | 0,20 |
| логопедические пункты | 0,20 |
| Классы (группы) компенсирующего обучения, специальные коррекционные классы (группы) для детей с отклонениями в развитии различной направленности в образовательных учреждениях всех типов | 0,15-0,20 |

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.  
  
2.2.2. Повышающий коэффициент за наличие звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Республики Дагестан", "Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов.  
  
Повышающий коэффициент за наличие звания увеличивает оклад (должностной оклад) профессорско-преподавательского состава, научных работников и руководителей структурных подразделений:  
  
при наличии ученого звания доцента или старшего научного сотрудника - на 40 процентов;  
  
при наличии ученого звания профессора - на 60 процентов.  
  
(пп. 2.2.2 в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 06.07.2010 N 240](http://docs.cntd.ru/document/473102682))  
  
2.2.3. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:  
  
при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;  
  
(в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 15.03.2013 N 129](http://docs.cntd.ru/document/473100843))  
  
при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.  
  
(в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 15.03.2013 N 129](http://docs.cntd.ru/document/473100843))

2.3. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.  
  
Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

3. Условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений

3.1. Заработная плата директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.  
  
Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается Министерством образования и науки Республики Дагестан.  
  
Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.  
  
Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"](http://docs.cntd.ru/document/499014409).  
  
(абзац введен [Постановлением Правительства Республики Дагестан от 30.11.2016 N 367](http://docs.cntd.ru/document/444797736))  
  
3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.  
  
(в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 30.11.2016 N 367](http://docs.cntd.ru/document/444797736))  
  
В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению Министерства образования и науки Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.  
  
(в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 30.11.2016 N 367](http://docs.cntd.ru/document/444797736))  
  
Предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан в кратности от 1 до 5.  
  
(в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 30.11.2016 N 367](http://docs.cntd.ru/document/444797736))  
  
Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.  
  
К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение.  
  
Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Дагестан.  
  
(в ред. [Постановления Правительства Республики Дагестан от 28.09.2011 N 334](http://docs.cntd.ru/document/473103619))  
  
При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.  
  
Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.  
  
3.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:  
  
О рук. = ЗПср х К,  
  
где:  
  
О рук. - должностной оклад руководителя;  
  
ЗПср - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;  
  
К - повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.  
  
3.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).  
  
Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.  
  
3.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.  
  
3.6. Министерство образования и науки Республики Дагестан может устанавливать директорам учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.  
  
Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется Министерством образования и науки Республики Дагестан с учетом результатов деятельности учреждения.  
  
Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Министерства образования и науки Республики Дагестан.  
  
Премирование заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.  
  
3.7. Директорам учреждений и их заместителям по согласованию с Министерством образования и науки Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.  
  
Определение размеров заработной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются общеобразовательным учреждением к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников общеобразовательных учреждений в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах в соответствии с **Приложением**  к настоящему Положению.

4.2.В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, ведение делопроизводства, заведование пришкольным учебно-опытным участком, организация питания обучающихся, за работу с детьми из социально-неблагополучных семей и т.д.).

4.3.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4.По инициативе директора по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены. Оформленные соответствующим образом изменения и дополнения подшиваются к настоящему Положению.

4.5.Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться на учебный год, квартал, месяц и на другие сроки (по необходимости); выплаты могут быть изменены (увеличены или уменьшены) или отменены.

**Перечень компенсационных выплат**

| ***Виды работ*** | ***Размер компенсационных выплат(процентов)*** |
| --- | --- |
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда | |
| с тяжелыми и вредными условиями труда | до 12% |
| 3. За работу не входящую в круг основных обязанностей работника | |
| За классное руководство:  1-4 классы  5-11 классы  (в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата производится в половинном размере от соответствующих доплат) | 15%  20% |
| За проверку письменных работ:  в 1 - 4 классах  по родному языку русской школы и русскому языку национальной школы  по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах  по математике, иностранному языку  по химии, физике  (в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в половинном размере от соответствующих доплат.  Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки). | 15%  15%  15%  10%  5% |
| За заведование кабинетами, лабораториями (количество оплачиваемых кабинетов не должно превышать 15 по средней школе. | 10% |
| За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер  (при наличии в штате техника, договора на эксплуатацию доплата не производится) | 3%  (но не более 50% на учреждение) |
| За заведование учебно-опытным (учебным) участком:  средние школы  (при наличии в штате агронома доплата не производится. Доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ. Оплате подлежат участки площадью не менее 0,3 га) | 10% |
| За заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов комплектов:  21 и выше  При наличии комбинированных мастерских:  21 и выше  (за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, доплата производится как за одну мастерскую, независимо от количества помещений, в которых она размещена) | 20%  35% |
| За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах, школах - интернатах с числом классов, классов - комплектов:  30 и более | 100% |
| За преподавание русского языка в школах (классах), в которых обучение ведется на родном языке | 15% |
| За преподавание родного языка в школах, где обучение ведется на русском языке | 15% |
| за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются |

**4.6.** Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, устанавливаются на определенный срок (учебный год), уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы, невыполнении данной работы в полном объеме, отсутствии ассигнований.

**4.7. Заключительное положение**

4.7.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.7.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

4.7.3. Выплаты за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении должностей. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1.Стимулирующая часть фонда  оплаты  труда  формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения(после формирования базового фонда оплаты труда), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на  вышеуказанные  цели.

5.2.Администрация центра вправе направить  на  увеличение стимулирующей  части  фонда  оплаты  труда, денежные  средства    экономии   по фонду оплаты  за   месяцы  предыдущие периоду  установления  стимулирующих  надбавок,  средства  высвободившиеся  в результате оптимизации образовательной  программы и штата образовательного  учреждения.

5.3 Порядок распределения  стимулирующей  части  фонда  оплаты  труда образовательного  учреждения.

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера  включают в себя:

- выплаты за  качество и высокие результаты работы;

- выплаты за  интенсивность и напряжённость выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам  конкретной работы.

5.3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие  результаты работы  предполагают  поощрение  работника за  успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей. Примерный  перечень критериев оценки результативности и качества работников центра изложен в критериях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость  выполняемых  работ предполагает  поощрение  работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий , за особый режим работы ,за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.3.4.Выплаты стимулирующего характера  за выполнение конкретной  работы  предполагают  поощрение  работника за   качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку  и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения лицея.

5.3.5.В случае осуществления стимулирующих выплат работнику, занимающего должность на условиях совместительства, размер выплат устанавливается в зависимости от объема нагрузки по занимаемой должности на условиях совместительства.

5.4. Распределение  средств  стимулирующей  части фонда оплаты  труда  центра по видам и формам материального  стимулирования работников  производится  администрацией лицея  в соответствии с  положением об  оплате  труда.

5.5. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника лицея устанавливаются приказом директора лицея на период, предусмотренный положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

5.6. Использование  для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников центраза качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

5.7. Выплаты  стимулирующего  характера (надбавки, доплаты) могут  устанавливаться  в процентном  отношении  к минимальному  должностному  окладу  работника или в денежном  выражении.

5.8. Стимулирование  труда  директора, его заместителей и вспомогательного персонала производится только по основной должности.

5.9. а) Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания: лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - до 20% оклада (должностного оклада).

б) Стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 50 процентов от оклада.

5.10.Распределение средств стимулирующей части производится в четверть один раз.

### КРИТЕРИИ

### для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

### в МБОУ «Чиркейский образовательный центр им. А.Омарова»

### на 2017-2018 учебного года.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Основание для премирования -критерии** | **Метод расчета показателей** | **Кол.бал.** | **М. бал** |
| **1.Успеваемость учебной работы по итогам административных контрольных работ по качеству (школьные и районные срезы)** | **1 категория-русский язык, математика, английский язык, физика, химия:**  **от 25 до 35%**  **от 36 до 45%**  **от 46 до 60%**  **от 61 до 70%**  **2 категория - начальные классы, история, география, биология, обществознание, информатика, родной язык и родная литература:**  **от 25 до 35%**  **от 36 до 45%**  **от 46 до 55%**  **от 56 до 70%**  **от 71 до 100%**  **3 категория – музыка, ИЗО, ОБЖ, физкультура, технология:**  **от 40 до 50%**  **от 51 до 60%**  **от 61 до 80%**  **от 81 до 100%** | **2**  **4**  **6**  **10**  **2**  **3**  **4**  **5**  **6**  **2**  **3**  **5**  **6** | **10** |
| **2.Участие в олимпиадах**ВсОШ**(**муниципальный и региональный этап Всероссийской олимпиады школьников) | **- На муниципальном уровне:**  **- I место**  **- II место**  **- III место**  **- На региональном уровне:**  **- I место**  **- II место**  **- III место** | **5**  **4**  **3**  **15**  **12**  **10** | **15** |
| **3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении** | **Реализация программы  «Одаренный ребенок» организация работы с выходом на результат**  **- Региональный уровень**  **- Муниципальный уровень**  **- Школьный уровень** | **5**  **3**  **2** | **5** |
| **4. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету** | **Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ и др., здоровьесберегающию технологию.** | **до 2** | **2** |
| **5. Участие в профессиональных конкурсах, грантах учителей**  **(по линии Министерства образования РФ и РД)**  **Участие в конкурсе «Учитель года»** | **- муниципального уровня;**  **- регионального уровня;**  **- муниципального уровня;**  **1 место**  **2 место**  **3 место**  **- зонального уровня;**  **1 место**  **2 место**  **3 место**  **- регионального уровня;**  **1 место**  **2 место**  **3 место** | ***3***  ***5***  ***18***  ***15***  ***8***  ***20***  ***15***  ***12***  ***30***  ***25***  ***20*** | **5**  **18** |
| **6. Публикация работ учителей (научных)** | **- муниципального уровня;**  **- регионального уровня;** | **3**  **4** | **4** |
| **7. Участие детей в разработке и реализации проектов** | **за каждый проект - 3 балла** | **3** | **6** |
| **8. Подготовка и проведение конференций, семинаров, различных уровней направленности** | **- Региональный уровень  - Муниципальный уровень** | **5**  **4** | **5** |
| **9. Результативность деятельности классного руководителя** |  | **до 2** | **2** |
| **10. Участие в конкурсе «Шаг в будущее»** | **-муниципальный уровень**  **1 место**  **2 место**  **3 место**  **-региональный уровень**  **1 место**  **2 место**  **3 место** | **8**  **5**  **4**  **15**  **12**  **10** | **15** |
| **11.Участие учащихся в различных конкурсах.**  **(по линии Министерства образования РФ и РД)**  **11.1. Конкурсы и олимпиады, проводимые другими организациями.** | **- муниципального уровня;**  **-1 место**  **-2 место**  **-3 место**  **- регионального уровня;**  **-1 место**  **-2 место**  **-3 место** | **4**  **3**  **2**  **10**  **7**  **5**  **до 2** | **10**  **2** |
| **12.Нарушение техники безопасности на уроках и во внеурочное время** |  | **-5** | **-5** |
| **13. Ведение протоколов педсоветов, производственных совещаний, совещаний при директоре;**  **Ведение протоколов ШМО** | **по 3**  **по 1** | **3**  **1** | **3** |
| **14. Стаж работы** | **- 5-10 лет**  **- 10-20 лет**  **- выше 20 лет** | **1**  **2**  **3** | **3** |
| **15.Наличие замечаний по ведению классного журнала, проверка тетрадей, дневников учащихся, отсутствие информации о технике безопасности в кабинетах.** | **-2** |  | **-2** |
| **16.За взыскания:**  **замечания-**  **выговор-**  **объяснительная-** |  | **-4б**  **-6б**  **-3б** |  |
| **Общий балл** |  |  | **100** |

**5. Порядок премирования работников**

5.1 Советом трудового коллектива избирается состав комиссии по премированию работников учреждения в которую входят;

Директор учреждения, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе, председатель профсоюзного комитета центра, 3 члена коллектива работников центра.

5.2.Комиссия по премированию собирается для решения вопросов премирования по мере необходимости, оформляет свое решение протоколом который передается директору учреждения для издания приказа о премировании.

5.3.Премирование работников производится единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБОУ, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

Единовременное премирование производится на основании приказа по МБОУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по МБОУ, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.

**5.1.Показатели премирования работников**

5.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

5.1.1. Педагогическим работникам (учителям, педагогам ) за:

5.1.1.1.достижение учащимися, воспитанников высоких показателей, рост качества образованности;

5.1.1.2.участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;

5.1.1.3.высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;

5.1.1.4.организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж центра у учащихся, родителей, общественности;

5.1.1.5.отсутствие пропусков:

- учащимися уроков без уважительной причины,

5.1.1.6.эффективное использование на уроке и во внеклассной работе  
здоровьесберегающих технологий;

5.1.1.7.результативность применения на уроках и на занятиях информационных технологий;

5.1.1.8.эффективную работу по методической теме центра ;

5.1.1.9.высокое качество методической работы;

5.1.1.10.высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

5.1.1.11.образцовое содержание и развитие кабинета;

5.1.1.12.высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);

5.1.1.13.успешное руководство выпускным классом;

5.1.1.15 .высокий уровень организации сотрудничества с родителями;

5.1.1.16.оформительские работы в центре;

5.1.1.17.содействие школьному самоуправлению;

5.1.1.17.качественное дежурство по центру;

5.1.1.19.результативную работу по адаптации учащихся;

5.1.1.20.профессиональную ответственность;

5.1.1.22.обслуживание компьютеров;

5.1.1.23.подготовку информационных материалов для сайта школы;

5.1.1.24.дополнительные занятия с обучающимися ;

5.1.1.26.организацию профессиональной ориентации с учащимися;

5.1.1.27.подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

5.1.1.28наставничество

5.1.2.   Заместителю директора по УВР  за:

5.1.2.1.организацию предпрофильного и профильного обучения;

5.1.2.2.высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;

5.1.2.3.высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

5.1.2.4.высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;

5.1.2.5.высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;

5.1.2.6.качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;

5.1.2.7.сохранение контингента обучающихся;

5.1.2.8.высокий уровень аттестации педагогических работников центра;

5.1.2.9.поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

5.1.2.10.качественную организацию профилактической работы;

5.1.2.11.высокий уровень исполнительской дисциплины.

5.1.3.   Зав. библиотекой за:

5.1.3.1.высокую читательскую активность обучающихся;

5.1.3.2 пропаганду чтения как формы культурного досуга;

5.1.3.3.участие в общешкольных и городских мероприятиях;

5.1.3.4.оформление тематических выставок;

5.1.3.5. планирование комплектования библиотечного фонда.

5.1.4.    Обслуживающему персоналу за:

5.1.4.1.проведение генеральных уборок, оформление кабинетов после ремонта;

5.1.4.2.высокое качество работы;

5.1.4.3.увеличение объема работ;

5.1.4.4.оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Качество ремонтных работ. Качество подготовки учреждения к работе в зимних условиях.

5.1.5.   Делопроизводителю за:

5.1.5.1. высокое качество ведения документации;

5.1.6.Руководителю по АХЧ за:

5.1.6.1.Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;

5.1.6.2. со действие и помощь педагогическим работникам в осуществлении  
учебно-воспитательного процесса;

5.1.6.3.качественное   и   оперативное   выполнение   особо   важных   заданий   и особо срочных работ, разовых заданий руководства;

5.1.6.4.выполнение дополнительного объёма работ;

5.1.6.5.проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;

5.1.7. Руководителю образовательного учреждения премия выплачивается на  
основании      приказа         управления образования буйнакского района      из средств экономии заработной платы по учреждению

5.2. Единовременное премирование работников производится:

5.2.1.при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения).

5.2.2.по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства ;

5.2.3.за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);

5.2.4.за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;

5.2.5.   подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов,