

Муниципальное казенное образовательное учреждение
«Ульяновская основная общеобразовательная школа №2»

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
от «31» августа 2016 г. протокол № 01

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МКОУ «Ульяновская ООШ №2»
от «31» августа 2016 г. № 81

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Ульяновская основная общеобразовательная школа №2»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ульяновская основная общеобразовательная школа №2» (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, на основе областного закона от 08 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области», постановления Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года №173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27 июня 2011 № 1755/1-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед образовательным учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Школы с учетом специфики организации труда и его оплаты в Школе.

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного образовательным учреждением с работником.

1.6. Размер заработной платы работникам образовательного учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для образовательного учреждения с учетом личного

вклада работника в эффективность и результативность деятельности образовательного учреждения.

1.7. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца- 27-го числа, за вторую половину месяца 12-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами образовательного учреждения и/или соглашением сторон.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников образовательного учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

2.3. Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов.

В случае если показатели наполняемости классов в среднем по образовательному учреждению ниже установленных Типовым положением и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

3. Должностные оклады. Фиксированное вознаграждение

3.1. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад директора образовательного учреждения устанавливается в зависимости от масштаба управления и среднего оклада педагогических работников (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должные оклады педагогических работников по действующему на дату установления должностного оклада директора образовательного учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов педагогических работников образовательного учреждения. Перечни должностей, относимых к педагогическим работникам для определения размеров должностного оклада директора, показатели масштаба управления и порядок отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда директора определяются по видам экономической деятельности в соответствии с разделом 2 приложения 4 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, ежегодно определяется на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.3. Должностные оклады заместителей директора образовательного учреждения устанавливаются приказом директора в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательного учреждения.

3.4. При наличии оснований, приказом учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу директора.

3.5. Должностной оклад работников образовательного учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой законом Ленинградской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

4. Порядок проведения тарификации педагогических работников

4.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников образовательного учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом директора образовательного учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа работников образовательного учреждения.

В состав тарификационной комиссии могут быть включены работники образовательного учреждения, представитель профсоюзного комитета.

Председателем тарификационной комиссии является директор образовательного учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.

4.2. Тарификационный список педагогических работников образовательного учреждения составляется ежегодно на 1 сентября.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

4.3. При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

4.4. Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет директор образовательного учреждения.

4.6. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.9. Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

4.10. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.11. Педагогические работники образовательного учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

5. Особенности исчисления заработной платы учителей

5.1. Месячная заработная плата учителей образовательного учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5.2. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6. Компенсационные выплаты

6.1. Педагогическим работникам образовательного учреждения при наличии основания выплачиваются компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда входят следующие виды выплат:

-за преподавание часов индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения-20 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

В компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных входят следующие виды выплат:

- **за проверку письменных работ в процентах** к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса:

В начальной школе - 10%;

По русскому и родному языку – 20%;

По математике – 15%;

По иностранному языку и черчению-10%.

-**за выполнение функций классного руководителя:**

В размере 1000 рублей, при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

6.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.2. Стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном нормативными актами учредителя.

7.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы и в объеме средств на очередной финансовый год. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.4. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной (на определенный срок) основе:

- за интенсивность и высокие результаты работ;
- за стаж непрерывной работы в отрасли;
- за стаж непрерывной работы в учреждении;

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно);

7.6. Иные выплаты.

7.7. Персональные надбавки.

8. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной основе (на определенный срок)

8.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работникам не занятым на педагогической работе.

Выплата (ежемесячная) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательного учреждения, не занятым педагогической работой, осуществляется в процентах от должностного оклада за:

- руководство работой методического объединения школы – 5 %;
- организация питания – 3 %.

Данная выплата устанавливается ежегодно приказом директора Школы.

Выплата относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, педагогическим работникам.

Выплата (ежемесячная) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения и осуществляется в процентах от должностного оклада за:

- ведение электронного дневника - 0,5 % за каждого обучающегося;
- заведование учебным кабинетом (качество оформления кабинета, обеспечение безопасных условий) - от 1% до 3 %;
- заведование лаборантской (качество оформления лаборантской, оформление документации, обеспечение безопасных условий) - 2 -10 %;
- руководство ПК – 10 %;
- руководство работой методического объединения школы – 5 %;
- работа с сайтом школы – 20 %, 40 %;
- ведение электронного дневника «Дневник.ги» - 20 %;
- проверка тетрадей с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса:
 - литература – 20 %;
 - история, обществознание, биология, география – 10 %;
 - физика, химия – 15 %;
 - секретарь педагогического совета – 5 %.

8.3. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в отрасли

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли (ежемесячная надбавка) производится основным педагогическим работникам в следующих размерах от должностных окладов без учета нагрузки:

| | |
|-----------------------------|----|
| от года до пяти лет | 2% |
| от пяти до десяти лет | 3% |
| от десяти до пятнадцати лет | 4% |
| свыше пятнадцати лет | 5% |

Размер ежемесячной надбавки устанавливается приказом по образовательному учреждению на основании решения комиссий по подсчету непрерывного стажа работы.

При подсчете непрерывного стажа работы в отрасли засчитываются периоды педагогической работы.

Перерывы в работе в непрерывный стаж работы для исчисления надбавки не засчитываются.

Непрерывный трудовой стаж определяется продолжительностью последней непрерывной работы у одного либо нескольких работодателей.

Непрерывный трудовой стаж сохраняется в случае:

- перехода с одного места работы на другое, если перерыв в трудовой деятельности не превышает одного месяца;
- расторжения трудового договора беременными женщинами и матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, до момента достижения ребенком указанного возраста.

Вне зависимости от продолжительности перерыва в работе, непрерывный трудовой стаж сохраняется:

- при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка уставленного образца.

Сумма выплаченной ежемесячной надбавки относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в учреждении

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении (ежемесячная надбавка) производится основным работникам, не занятым на педагогической работе, в следующих размерах от должностных окладов без учета нагрузки:

| | |
|-----------------------------|----|
| от года до пяти лет | 2% |
| от пяти до десяти лет | 3% |
| от десяти до пятнадцати лет | 4% |
| свыше пятнадцати лет | 5% |

Размер ежемесячной надбавки устанавливается приказом по Школе на основании решения комиссий по подсчету непрерывного стажа работы.

При подсчете непрерывного стажа работы в учреждении засчитывается период работы в образовательном учреждении.

Перерывы в работе в непрерывный стаж работы для исчисления надбавки не засчитываются. Если перерыв в работе составил свыше полугода, то его предыдущий стаж работы при назначении надбавки за непрерывный стаж работы не засчитывается.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка уставленного образца.

Сумма выплаченной ежемесячной надбавки относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.5. Стимулирующие выплаты и премии по итогам работы

Стимулирование по итогам работы за месяц производится в целях усиления материальной заинтересованности работников и улучшения результатов их деятельности.

При определении персонального размера стимулирующих выплат работника по итогам месяца:

- определяется объем средств стимулирующих выплат;
- для работника определяются баллы по каждому показателю и находится их общая сумма;
- баллы суммируются по всем работникам образовательного учреждения и определяется коэффициент стимулирующих выплат;
- общий фонд стимулирующих выплат делится на коэффициент стимулирующих выплат (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента стимулирующих выплат);
- стимулирующие выплаты в денежном выражении отдельного работника определяются путем умножения коэффициента стимулирующих выплат на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента стимулирующих выплат.

8.5.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы педагогическим работникам осуществляются ежемесячно в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области «О внесении изменений в Областной Закон «Об утверждении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Ленинградской области на 2011 год и признании

утратившими силу отдельных законодательных актов Ленинградской области» от 05 декабря 2011 года № 101-оз с учетом следующих критериев и показателей:

| № п/п | Наименование критерия и его содержание | Количество баллов |
|-------|---|--|
| | ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ | |
| | «Результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя» | |
| 1 | 1. Постоянное взаимодействие классного руководителя с родителями учащихся: - систематическое проведение тематических родительских собраний, - беседы, индивидуальных консультаций и работа с родительским активом (за каждое) | 5 1 |
| | 2. Работа с учащимися «группы риска». | 3 |
| | 3. Отсутствие пропусков без уважительной причины у обучающихся класса | 2 |
| | 4. Санитарное состояние территории класса (5-9 кл.) | 4 |
| | «Качественная и своевременная работа классного руководителя с документацией» | |
| 2 | 1. Классный журнал | 1 |
| | 2. Личные дела | 2 |
| | 3. Дневники | 1 |
| | 4. Планы воспитательной работы (на начало года) | 10 |
| | 5. Журнал пропусков уроков учащимися | 1 |
| | 6. Своевременное заполнение электронного дневника | 2 |
| | 7. Заполнение журнала классного руководителя | 2 |
| | МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ | |
| | «Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе» | |
| 1 | 1. Систематическое использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных технологий (использование компьютера, мультимедийного проектора, интерактивной доски, сети Интернет и др.) в процессе обучения и внеклассной работе по предмету. | 5 |
| | 2. Использование проектных, исследовательских, здоровьесберегающих и др. развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и воспитательной работе. | 20 |
| | 3. Эффективность работы предметного кабинета, спортивного зала (за каждое занятие) | 2 |
| | 4. Разработка контрольно-измерительных материалов для учебного процесса; | 5 |
| | Использование контрольно-измерительных материалов в учебном процессе | 3 |
| | ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ | |
| | «Динамика учебных достижений обучающихся» | |
| 1 | 1. Позитивная динамика «качества знаний» (количества успевающих на «4» и «5»), выраженная в процентах (в сравнении по четвертям). | До 10% - 5б., до 20% - 8б., свыше 20% - 10б. |
| | 2. Положительная динамика или подтверждение «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (для учащихся 9 класса) | 30 |
| | 3. Положительная динамика «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (переводная аттестация) для учащихся 2 – 8 классов. | 10 |
| | «Динамика учебных достижений обучающихся при подготовке к ГИА» | |
| 2 | 1. Качественный результат диагностических контрольных работ. | 5 |
| | 2. Качественный результат диагностических контрольных работ, включая проверку | 10 |
| 3 | «Качественная и своевременная работа учителя с документацией» | |

| | | |
|---|---|---|
| | 1. Классный журнал | 2 |
| | 2. Отчеты о работе | 2 |
| | 3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся | 4 |
| | 4. Заполнение мониторингов | 5 |
| | 5. Наполнение школьного сайта - новостная лента; - официальные документы | 2 5 |
| | ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНЫМ ПРЕДМЕТАМ | |
| | «Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам» | |
| 1 | 1. Ведение внеурочной деятельности исследовательского характера. | 5 |
| | 2. Организация работы по подготовке участников районных, областных и региональных олимпиад. | 5, 10, 15 |
| | 3. Наличие победителей школьных, муниципальных, областных, федеральных, региональных олимпиад: - победитель (за каждого), - призер (за каждого) | 5,10,15, 20, 25 3,5,10,15,20 |
| | 4. Наличие участников и победителей конкурсов по предмету: - муниципального уровня, - областного уровня, - регионального уровня, - федерального уровня. | 5,10, 15 10,15, 20 15,20, 25 20,25, 30 |
| | «Внеурочная деятельность по учебным предметам» | |
| 2 | 1. Проведение школьных предметных олимпиад (составлена учителем) 2. Проведение школьных предметных олимпиад (прислана МКУ «ИМЦ») | 5 (за каждую олимпиаду) 2 (за каждую олимпиаду) |
| | 3. Проведение предметных недель. - внутриклассное - между классами | 5 (за каждое проведенное мероприятие) 10 (за каждое проведенное мероприятие) |
| | | |
| | ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ | |
| | «Результаты деятельности обучающихся в воспитательной работе» | |
| 1 | 1. Наличие участников, призеров и победителей конкурсов: - школьного, - муниципального уровня, - областного уровня, - регионального уровня, - федерального уровня. | 2,5,10 10, 15,20 10,15, 20 15,20, 25 20,25, 30 |
| 2 | «Качественная работа классного руководителя, учителя» | |
| | 1. - Проведение открытых внеклассных мероприятий для школы - Проведение внутриклассных мероприятий | 20 5 |
| | 2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы), - Санкт-Петербург и область - Тосно - по месту жительства | 20 10 5 |
| | 3.- Участие в коллективных мероприятиях - участие в мероприятиях индивидуально | 5 2 |
| | 4. Организация физкультурно-оздоровительной работы. | 10 |
| | ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ УЧАСТИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ | |
| | «Обобщение и распространение собственного педагогического опыта» | |
| | 1.1. Обобщение и распространение опыта на муниципальном уровне: проведение мастер-классов, семинаров, совещаний, конференций и др., включение материалов в | 10 |

| | | |
|---|---|----------------|
| | муниципальный банк передового педагогического опыта. | |
| | 1.2. Публикации, в том числе на сайте школы и сайтах муниципального уровня | 5 |
| 1 | 2.1. Обобщение и распространение опыта на областном и (или) региональном уровне: проведение мастер-классов, участие (с докладом) в семинарах, совещаниях, конференциях и др., научно-методические публикации в областных и (или) региональных изданиях, включение материалов в областной и (или) региональный банк передового педагогического опыта в форме | 15 |
| | 2.2. Публикации, в том числе на сайтах областного и (или) регионального уровня | 5 |
| | 3.1. Обобщение и распространение опыта на федеральном уровне: проведение мастер-классов, участие (с докладом) в семинарах, совещаниях, конференциях и др., научно-методические публикации в федеральных изданиях в форме | 20 |
| | 3.2. Публикации, в том числе на сайтах федерального уровня | 5 |
| | 4. Выступления на педагогических советах | 20 |
| | 5. Проведение открытых уроков | 50 |
| | 6. Организация собственного сайта (при условии еженедельного обновления) | 10 |
| | «Участие в профессиональных конкурсах» | |
| 2 | 1. Участие в муниципальных профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, конкурсах методических материалов по предмету участник призер, лауреат победитель | 15 20 25 |
| | 2. Участие в региональных профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, конкурсах методических материалов по предмету участник призер, лауреат победитель | 25 30 35 |
| | 3. Участие в федеральных профессиональных конкурсах участник призер, лауреат победитель | 35 40 45 |
| | «Участие в коллективных педагогических проектах» | |
| 3 | 1. Участие в коллективных педагогических проектах (акции, встречи, районные мероприятия) | 5 |
| | 2. Экспертиза. Членство в жюри, общественных комиссиях: - школьный уровень; - муниципальный уровень | 5 15 |
| | «Организация работы кабинета» | |
| 4 | 1. Наличие и качество необходимой документации в кабинете | 10 |
| | 2. Участие в конкурсах кабинетов школьного уровня | 5 |
| | 3. Участие в конкурсах кабинетов районного уровня | 10 |
| | 4. Организация ремонта и других видов работ через привлечение спонсорской помощи | 20 |
| | 5. Создание элементов образовательной инфраструктуры (качество оформления кабинета, обеспечение безопасных условий) (за каждый оформленный стенд) | 1 |
| | 6. Заведование лаборантской (качество оформления лаборантской, обеспечение безопасных условий) | 2 |
| | «Разработка и реализация основной образовательной программы» | |
| 5 | 1. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы. | 0,5 – 6 |

8.5.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы педагогическим работникам осуществляются ежемесячно в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области «О внесении изменений в Областной Закон «Об утверждении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Ленинградской области на 2012 год» от 29 декабря 2012 года № 118-оз с учетом следующих критериев и показателей:

| Наименование должности | № п/п | Основание вознаграждения | Количество баллов |
|------------------------|-------|---|-------------------|
| Учитель | 1 | Качественная и своевременная работа классного руководителя с документацией: | |

| | | |
|----------|---|----------------------------|
| | - классный журнал, | 2 |
| | - личные дела, | 2 |
| | - дневники, | 2 |
| | - планы воспитательной работы, | 10 |
| | - журнал пропусков уроков учащимися, | 1 |
| | -своевременное заполнение электронного дневника, | 5 |
| | -проведение открытых внеклассных мероприятий | 20 |
| 2 | Качественная подготовка учащихся 9 класса к ГИА. | 10 |
| 3 | Качественная и своевременная работа учителя с документацией: | |
| | - классный журнал, | 2 |
| | - отчеты о работе, | 2 |
| | - рабочие программы. | 2 (за каждую программу) |
| 4 | Проведение открытых уроков. | 50 |
| 5 | Проведение школьных предметных олимпиад. | 5 |
| 6 | Проведение предметных недель. | 10 |
| 7 | Организация работы кабинета: | |
| | - наличие и качество необходимой документации в кабинете | 5 |
| | - участие в конкурсах кабинетов школьного уровня | 5 |
| | - участие в конкурсах кабинетов районного уровня | 10 |
| | - организация ремонта и других видов работ через привлечение спонсорской помощи | 20 |
| 8 | Выступления на педагогических советах. | 15 |

8.5.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы работникам, не занятым педагогической деятельностью, осуществляются ежемесячно с учетом следующих критериев и показателей:

| | | | |
|--|----------|--|-------------------------|
| Заместитель директора по УВР | 1 | Организация предпрофильного обучения | 5 |
| | 2 | Выполнение плана внутришкольного контроля | 10 |
| | 3 | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации | 30 |
| | 4 | Отсутствие замечаний инспекционных проверок | 50 (по итогам проверки) |
| | 5 | Организация мероприятий районного и областного уровня на базе школы | 50 |
| | 6 | Сохранение контингента, отсутствие отчисленных без уважительных причин | 5 (по итогам года) |
| | 7 | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ | 5 |
| Заместитель директора по безопасности | 1 | Организация мероприятий районного и областного уровня на базе школы | 50 |
| | 2 | Отсутствие замечаний инспекционных проверок | 50 (по итогам проверки) |
| Заместитель директора по ВР | 1 | Организация мероприятий районного и областного уровня на базе школы | 50 |
| | 2 | Отсутствие замечаний инспекционных проверок | 50 (по итогам проверки) |
| | 3 | Выполнение плана воспитательной работы | 10 |

| | | | |
|---------------------------|----------|---|---|
| Социальный педагог | 1 | Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля | 5 |
| | | | |

| | | | |
|---------------------|----------|---|----|
| Библиотекарь | 1 | Организация учебно-воспитательной работы с учащимися на базе библиотеки | 10 |
| | 2 | Участие в районных, областных, региональных конкурсах, мероприятиях | 50 |
| | 3 | Оформление тематических выставок | 5 |
| | 4 | Выполнение плана работы библиотеки | 5 |

8.5.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются на основании приказа по образовательному учреждению.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работника в различных видах отпусков, а также за период временной нетрудоспособности стимулирующие выплаты не начисляются. Работникам, отработавшим менее периода, за который выплачиваются стимулирующие выплаты (в связи с заключением или расторжением трудового договора), стимулирующие выплаты не начисляются.

При наличии не снятого с работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачиваются в меньшем размере.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

8.5.5. Работники дополнительно могут премироваться к профессиональным праздникам и праздничным датам, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений директора образовательного учреждения, а также за участие в соревнованиях, профессиональных конкурсах-смотре и т.д.

Премии относятся к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.6. Иные выплаты

Школа вправе, при наличии фонда экономии оплаты труда, оказывать работникам образовательного учреждения материальную помощь при увольнении, в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста (55 лет женщины и 60 лет мужчины), в связи с

рождением ребенка, в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством. Конкретный размер материальной помощи определяется директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику по приказу директора образовательного учреждения на основании его личного письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

8.7. Персональные надбавки

Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

8.7.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

8.7.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30%;
- почетное звание «Заслуженный» - 20%;
- звание «Почетный учитель» - 20%;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

8.7.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности:

- почетное звание «Отличник народного просвещения РФ», в размере 10%.

8.7.4. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20%.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

8.7.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

| № | Наименование критерия и его содержание | Количество |
|------------|---|-----------------------------|
| п/п | | баллов |
| 1 | Критерий «позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя» | Макс. 10 баллов |
| | 1.Своевременность и регулярность проведения родительских собраний, оформление протоколов собраний - активность работы родительского комитета | 5 |
| | 2. Своевременность подготовки и сдачи документов классного руководителя(планы, отчеты, социальный паспорт, протоколы и т.д.) | 1б (за каждый) |
| | - охват горячим питанием учащихся 50% учащихся 60% учащихся 70% учащихся 80% учащихся 90% учащихся 100% учащихся | 5 6 7 8 9 10 |
| | Работа с детьми из малообеспеченных и социально-неблагополучных семей | |
| | -Своевременность и качество подготовки документов на СПП и КДН, посещение детей из социально-неблагополучных семей | 2 |
| | -Своевременность подготовки социальных паспортов и документов, необходимых для обеспечения детей бесплатным и льготным питанием, всеобучем | 1б (за каждый) |
| | .Качественная и своевременная работа классного руководителя с документацией | |
| | - Классный журнал | 1 |
| | - Личные дела | 1 |
| | - Дневники | 1 |

| | | |
|----------|---|---|
| | - Планы воспитательной работы | 5 |
| | - Журнал пропусков уроков учащимися | 1 |
| | - Своевременное заполнение электронного дневника | 0,5 за каждого учащегося |
| | - Заполнение журнала классного руководителя | 2 |
| 2 | Критерий «позитивная динамика учебных достижений обучающихся» | Макс. 15 баллов |
| | 1. Позитивная динамика «качества знаний» (количества успевающих на «4» и «5»), выраженная в процентах (в сравнении по четвертям). | До 10% - 5б., до 20% - 8б., свыше 20% - 10б. |
| | 2. Положительная динамика «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (для учащихся 9 класса) за экзамены в традиционной форме. | 10 |
| | 3. Положительная динамика или подтверждение «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (для учащихся 9 класса) за экзамены в экспериментальной форме. | 15 |
| | 4. Положительная динамика «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (переводная аттестация) для учащихся 2 – 8 классов. | 5 |
| 3 | Критерий «позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам» | Макс. 25 баллов (в зависимости от количества победителей и призеров) |
| | 1. Ведение внеурочной деятельности исследовательского характера. | 5 |
| | 2. Организация работы по подготовке участников районных, областных и региональных олимпиад. | 5 |
| | 3. Наличие победителей районных, областных, региональных олимпиад: - 1 место, - 2 место - 3 место. | 15 10 5 |
| | 4. Наличие участников и победителей конкурсов по предмету: - муниципального уровня, - областного уровня, - регионального уровня, - федерального уровня. | 10 15 20 25 |
| 4 | Критерий «позитивные результаты деятельности обучающихся в воспитательной работе» | Макс. 25 баллов (в зависимости от количества победителей и призеров, команд) |
| | 1. Наличие участников и победителей конкурсов: - муниципального уровня, - областного уровня, - регионального уровня, - федерального уровня. | 10 15 20 25 |
| 5 | Критерий «использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе» | Макс. 5 баллов |
| | 1. Систематическое использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных технологий (использование компьютера, мультимедийного проектора, интерактивной доски, сети Интернет и др.) в процессе обучения и внеклассной работе по предмету. | 5 |
| | 2. Использование проектных, исследовательских, здоровьесберегающих и др. развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и воспитательной работе. | 2 |
| | 3. Эффективность работы предметного кабинета, спортивного зала. | 2 |

| | | |
|----------|---|------------------------|
| | 4. Разработка и использование общественно признанных авторских методик, программ, пособий в учебной деятельности, в том числе новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценивания учебных достижений, контрольно-измерительных материалов. | 3 |
| | 5. Участие в реализации программы развития образования по теме «Дистанционное обучение» | 5 |
| 6 | Критерий «обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном, областном и (или) региональном уровне (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы и др.)» | Макс. 11 баллов |
| | 1.1. Обобщение и распространение опыта на муниципальном уровне: проведение мастер-классов, семинаров, совещаний, конференций и др., включение материалов в муниципальный банк передового педагогического опыта. | 5 |
| | 1.2. публикации, в том числе на сайте школы и сайтах муниципального уровня | 3 |
| | 2.1. Обобщение и распространение опыта на областном и (или) региональном уровне: проведение мастер-классов, участие (с докладом) в семинарах, совещаниях, конференциях и др., научно-методические публикации в областных и (или) региональных изданиях, включение материалов в областной и (или) региональный банк передового педагогического опыта в форме | 8 |
| | 2.2. публикации, в том числе на сайтах областного и (или) регионального уровня | 5 |
| | 3.1. Обобщение и распространение опыта на федеральном уровне: проведение мастер-классов, участие (с докладом) в семинарах, совещаниях, конференциях и др., научно-методические публикации в федеральных изданиях в форме | 11 |
| | 3.2. публикации, в том числе на сайтах федерального уровня | 8 |
| 7 | Критерий «участие в муниципальных, областных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах» | Макс. 22 баллов |
| | 1. Участие в муниципальных профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, конкурсах методических материалов по предмету <ul style="list-style-type: none"> •- участник •- призер, лауреат •- победитель | 10 12 14 |
| | 2. Участие в региональных профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, конкурсах методических материалов по предмету <ul style="list-style-type: none"> •- участник •- призер, лауреат •- победитель | 14 16 18 |
| | 3. Участие в федеральных профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> - участник •- призер, лауреат •- победитель | 18 20 22 |

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
от «31» августа 2012 г. протокол № 01

УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о. директора
МКОУ «Ульяновская ООШ №2»
от «03» сентября 2012 г. № 148-п

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения
«Ульяновская основная общеобразовательная школа №2»**

1. Общие положения

1.6. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ульяновская основная общеобразовательная школа №2» (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, на основе областного закона от 08 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области», постановления Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года №173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27 июня 2011 № 1755/1-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.7. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед образовательным учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.8. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.9. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Школы с учетом специфики организации труда и его оплаты в Школе.

1.10. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного образовательным учреждением с работником.

1.6. Размер заработной платы работникам образовательного учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для образовательного учреждения с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности образовательного учреждения.

2.7. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца - 27-го числа, за вторую половину месяца 12-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

2.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами образовательного учреждения и/или соглашением сторон.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников образовательного учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

2.3. Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов.

В случае если показатели наполняемости классов в среднем по образовательному учреждению ниже установленных Типовым положением и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

3. Должностные оклады. Фиксированное вознаграждение

3.1. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад директора образовательного учреждения устанавливается в зависимости от масштаба управления и среднего оклада педагогических работников (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должные оклады педагогических работников по действующему на дату установления должностного оклада директора образовательного учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов педагогических работников образовательного учреждения. Перечни должностей, относимых к педагогическим работникам для определения размеров должностного оклада директора, показатели масштаба управления и порядок отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда директора определяются по видам экономической деятельности в соответствии с разделом 2 приложения 4 Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, ежегодно определяется на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.3. Должностные оклады заместителей директора образовательного учреждения устанавливаются приказом директора в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательного учреждения.

3.4. При наличии оснований, приказом учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу директора.

3.5. Должностной оклад работников образовательного учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой законом Ленинградской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

4. Порядок проведения тарификации педагогических работников

4.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников образовательного учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом директора образовательного учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа работников образовательного учреждения.

В состав тарификационной комиссии могут быть включены работники образовательного учреждения, представитель профсоюзного комитета.

Председателем тарификационной комиссии является директор образовательного учреждения.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме. Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.

4.2. Тарификационный список педагогических работников образовательного учреждения составляется ежегодно на 1 сентября.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

4.3. При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

4.4. Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет директор образовательного учреждения.

4.6. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.9. Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

4.10. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.11. Педагогические работники образовательного учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

5. Особенности исчисления заработной платы учителей

5.1. Месячная заработная плата учителей образовательного учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5.2. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6. Компенсационные выплаты

6.1. Педагогическим работникам образовательного учреждения при наличии основания выплачиваются компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда входят следующие виды выплат:

-за преподавание часов индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения-20 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

В компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных входят следующие виды выплат:

- **за проверку письменных работ в процентах** к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса:

В начальной школе - 10%;

По русскому и родному языку – 20%;

По математике – 15%;

По иностранному языку и черчению-10%.

-**за выполнение функций классного руководителя:**

В размере 1000 рублей, при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

6.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.2. Стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном нормативными актами учредителя.

7.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы и в объеме средств на очередной финансовый год. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.4. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной (на определенный срок) основе:

- за интенсивность и высокие результаты работ;
- за стаж непрерывной работы в отрасли;
- за стаж непрерывной работы в учреждении;

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно);

7.6. Иные выплаты.

7.7. Персональные надбавки.

8. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной основе (на определенный срок)

8.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работникам не занятым на педагогической работе.

Выплата (ежемесячная) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательного учреждения, не занятым педагогической работой, осуществляется в процентах от должностного оклада за:

- руководство работой методического объединения школы – 5 %;
- организация питания – 3 %.

Данная выплата устанавливается ежегодно приказом директора Школы.

Выплата относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, педагогическим работникам.

Выплата (ежемесячная) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения и осуществляется в процентах от должностного оклада за:

- ведение электронного дневника - 0,5 % за каждого обучающегося;
- заведование учебным кабинетом (качество оформления кабинета, обеспечение безопасных условий) - от 1% до 3 %;
- заведование лаборантской (качество оформления лаборантской, обеспечение безопасных условий) - 2 %;
- руководство ПК – 10 %;
- руководство работой методического объединения школы – 5 %;
- работа с сайтом школы – 20 %, 40 %;
- ведение электронного дневника «Дневник.ru» - 20 %;
- проверка тетрадей с учетом установленных норм учебной нагрузки пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса:
 - литература – 20 %;
 - история, обществознание, биология, география – 10 %;
 - физика, химия – 15 %;
 - секретарь педагогического совета – 5 %.

8.3. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в отрасли

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли (ежемесячная надбавка) производится основным педагогическим работникам в следующих размерах от должностных окладов без учета нагрузки:

| | |
|-----------------------------|----|
| от года до пяти лет | 1% |
| от пяти до десяти лет | 2% |
| от десяти до пятнадцати лет | 3% |
| свыше пятнадцати лет | 4% |

Размер ежемесячной надбавки устанавливается приказом по образовательному учреждению на основании решения комиссий по подсчету непрерывного стажа работы.

При подсчете непрерывного стажа работы в отрасли засчитываются периоды педагогической работы.

Перерывы в работе в непрерывный стаж работы для исчисления надбавки не засчитываются.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка уставленного образца.

Сумма выплаченной ежемесячной надбавки относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в учреждении

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении (ежемесячная надбавка) производится основным работникам, не занятым на педагогической работе, в следующих размерах от должностных окладов без учета нагрузки:

| | |
|-----------------------------|----|
| от года до пяти лет | 1% |
| от пяти до десяти лет | 2% |
| от десяти до пятнадцати лет | 3% |
| свыше пятнадцати лет | 4% |

Размер ежемесячной надбавки устанавливается приказом по Школе на основании решения комиссий по подсчету непрерывного стажа работы.

При подсчете непрерывного стажа работы в учреждении засчитывается период работы в образовательном учреждении.

Перерывы в работе в непрерывный стаж работы для исчисления надбавки не засчитываются. Если перерыв в работе составил свыше полугода, то его предыдущий стаж работы при назначении надбавки за непрерывный стаж работы не засчитывается.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка уставленного образца.

Сумма выплаченной ежемесячной надбавки относится к расходам образовательного учреждения на оплату труда и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.5. Стимулирующие выплаты и премии по итогам работы

Стимулирование по итогам работы за месяц производится в целях усиления материальной заинтересованности работников и улучшения результатов их деятельности.

При определении персонального размера стимулирующих выплат работника по итогам месяца:

- определяется объем средств стимулирующих выплат;
- для работника определяются баллы по каждому показателю и находится их общая сумма;

- баллы суммируются по всем работникам образовательного учреждения и определяется коэффициент стимулирующих выплат;

- общий фонд стимулирующих выплат делится на коэффициент стимулирующих выплат (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента стимулирующих выплат);

- стимулирующие выплаты в денежном выражении отдельного работника определяются путем умножения коэффициента стимулирующих выплат на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента стимулирующих выплат.

8.5.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы педагогическим работникам осуществляются ежемесячно в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области «О внесении изменений в Областной Закон «Об утверждении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Ленинградской области на 2011 год и признании утратившими силу отдельных законодательных актов Ленинградской области» от 05 декабря 2011 года № 101-оз с учетом следующих критериев и показателей:

| № п/п | Наименование критерия и его содержание | Количество баллов |
|------------------------|--|---|
| 1 | Критерий «позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя» | Макс. 10 баллов |
| | 1. Постоянное взаимодействие классного руководителя с родителями учащихся (систематическое проведение тематических родительских собраний, лекторий, бесед, индивидуальных консультаций и работа с родительским активом). | 3 |
| | 2. Развитие самоуправления в классе через участие учащихся в детских и юношеских общественных организациях и объединениях и в органах классного, школьного самоуправления, временных инициативных группах, наличие органа самоуправления (выборного актива), в том числе участие школьников в решении проблем местного социума (уборка школьного участка), активное участие учащихся в жизни образовательного учреждения и класса. | 3 |
| | 3. Работа с учителями-предметниками. | 2 |
| | 4. Работа с учащимися «группы риска». | 2 |
| 2 | Критерий «позитивная динамика учебных достижений обучающихся» | Макс. 15 баллов |
| | 1. Позитивная динамика «качества знаний» (количества успевающих на «4» и «5»), выраженная в процентах (в сравнении по четвертям). | До 10% - 5б., до 20% - 8б., свыше 20% - 10б. |
| | 2. Положительная динамика «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (для учащихся 9 класса) за экзамены в традиционной форме. | 10 |
| | 3. Положительная динамика или подтверждение «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (для учащихся 9 класса) за экзамены в экспериментальной форме. | 15 |
| | 4. Положительная динамика «качества знаний» по годовым, экзаменационным отметкам (переводная аттестация) для учащихся 2 – 8 классов. | 5 |
| 3 | Критерий «позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам» | Макс. 25 баллов (в зависимости от количества победителей и призеров) |
| | 1. Ведение внеурочной деятельности исследовательского характера. | 5 |
| | 2. Организация работы по подготовке участников районных, областных и региональных олимпиад. | 5 |
| | 3. Наличие победителей районных, областных, региональных олимпиад: - 1 место, - 2 место - 3 место. | 15 10 5 |

| | | |
|----------|---|---|
| | 4. Наличие участников и победителей конкурсов по предмету: - муниципального уровня, - областного уровня, - регионального уровня, - федерального уровня. | 10 15 20 25 |
| 4 | Критерий «позитивные результаты деятельности обучающихся в воспитательной работе» | Макс. 25 баллов (в зависимости от количества победителей и призеров, команд) |
| | 1. Наличие участников и победителей конкурсов: - муниципального уровня, - областного уровня, - регионального уровня, - федерального уровня. | 10 15 20 25 |
| 5 | Критерий «использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе» | Макс. 5 баллов |
| | 1. Систематическое использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных технологий (использование компьютера, мультимедийного проектора, интерактивной доски, сети Интернет и др.) в процессе обучения и внеклассной работе по предмету. | 5 |
| | 2. Использование проектных, исследовательских, здоровьесберегающих и др. развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и воспитательной работе. | 2 |
| | 3. Эффективность работы предметного кабинета, спортивного зала. | 2 |
| | 4. Разработка и использование общественно признанных авторских методик, программ, пособий в учебной деятельности, в том числе новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценивания учебных достижений, контрольно-измерительных материалов. | 3 |
| | 5. Участие в реализации программы развития образования по теме «Дистанционное обучение» | 5 |
| 6 | Критерий «обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном, областном и (или) региональном уровне (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы и др.) | Макс. 11 баллов |
| | 1.1. Обобщение и распространение опыта на муниципальном уровне: проведение мастер-классов, семинаров, совещаний, конференций и др., включение материалов в муниципальный банк передового педагогического опыта. | 5 |
| | 1.2. публикации, в том числе на сайте школы и сайтах муниципального уровня | 3 |
| | 2.1. Обобщение и распространение опыта на областном и (или) региональном уровне: проведение мастер-классов, участие (с докладом) в семинарах, совещаниях, конференциях и др., научно-методические публикации в областных и (или) региональных изданиях, включение материалов в областной и (или) региональный банк передового педагогического опыта в форме | 8 |
| | 2.2. публикации, в том числе на сайтах областного и (или) регионального уровня | 5 |
| | 3.1. Обобщение и распространение опыта на федеральном уровне: проведение мастер-классов, участие (с докладом) в семинарах, совещаниях, конференциях и др., научно-методические публикации в федеральных изданиях в форме | 11 |
| | 3.2. публикации, в том числе на сайтах федерального уровня | 8 |
| 7 | Критерий «участие в муниципальных, областных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах» | Макс. 22 баллов |
| | 1. Участие в муниципальных профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, конкурсах методических материалов по предмету •- участник •- призер, лауреат •- победитель | 10 12 14 |

| | |
|---|----|
| 2. Участие в региональных профессиональных конкурсах, конкурсах авторских программ, конкурсах методических материалов по предмету | |
| •- участник | 14 |
| •- призер, лауреат | 16 |
| •- победитель | 18 |
| 3. Участие в федеральных профессиональных конкурсах | |
| - участник | 18 |
| •- призер, лауреат | 20 |
| •- победитель | 22 |

| Наименование должности | № п/п | Основание вознаграждения | Количество баллов |
|---|---|--|----------------------------|
| Учитель | 1 | Качественная и своевременная работа классного руководителя с документацией: | |
| | | - классный журнал, | 2 |
| | | - личные дела, | 2 |
| | | - дневники, | 2 |
| | | - планы воспитательной работы, | 10 |
| | | - журнал пропусков уроков учащимися, | 1 |
| | | -своевременное заполнение электронного дневника, | 5 |
| | | -проведение открытых внеклассных мероприятий | 20 |
| | 2 | Качественная подготовка учащихся 9 класса к ГИА. | 10 |
| | 3 | Качественная и своевременная работа учителя с документацией: | |
| | | - классный журнал, | 2 |
| | | - отчеты о работе, | 2 |
| | | - рабочие программы. | 2 (за каждую программу) |
| | 4 | Проведение открытых уроков. | 50 |
| | 5 | Проведение школьных предметных олимпиад. | 5 |
| | 6 | Проведение предметных недель. | 10 |
| | 7 | Организация работы кабинета: | |
| - наличие и качество необходимой документации в кабинете | | 5 | |
| - участие в конкурсах кабинетов школьного уровня | | 5 | |
| - участие в конкурсах кабинетов районного уровня | | 10 | |
| - организация ремонта и других видов работ через привлечение спонсорской помощи | | 20 | |
| 8 | Выступления на педагогических советах. | 15 | |

8.5.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы работникам, не занятым педагогической деятельностью, осуществляются ежемесячно с учетом следующих критериев и показателей:

| | | | |
|------------------------------|---|--|-------------------------|
| Заместитель директора по УВР | 1 | Организация предпрофильного обучения | 5 |
| | 2 | Выполнение плана внутришкольного контроля | 10 |
| | 3 | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации | 30 |
| | 4 | Отсутствие замечаний инспекционных проверок | 50 (по итогам проверки) |
| | 5 | Организация мероприятий районного и областного уровня на базе школы | 50 |
| | 6 | Сохранение контингента, отсутствие отчисленных без уважительных причин | 5 (по итогам года) |

| | | | |
|---------------------------------------|---|---|-------------------------|
| | 7 | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ | 5 |
| Заместитель директора по безопасности | 1 | Организация мероприятий районного и областного уровня на базе школы | 50 |
| | 2 | Отсутствие замечаний инспекционных проверок | 50 (по итогам проверки) |
| Заместитель директора по ВР | 1 | Организация мероприятий районного и областного уровня на базе школы | 50 |
| | 2 | Отсутствие замечаний инспекционных проверок | 50 (по итогам проверки) |
| | 3 | Выполнение плана воспитательной работы | 10 |
| Социальный педагог | 1 | Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля | 5 |
| Библиотекарь | 1 | Организация учебно-воспитательной работы с учащимися на базе библиотеки | 10 |
| | 2 | Участие в районных, областных, региональных конкурсах, мероприятиях | 50 |
| | 3 | Оформление тематических выставок | 5 |
| | 4 | Выполнение плана работы библиотеки | 5 |

8.5.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются на основании приказа по образовательному учреждению.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работника в различных видах отпусков, а также за период временной нетрудоспособности стимулирующие выплаты не начисляются. Работникам, отработавшим менее периода, за который выплачиваются стимулирующие выплаты (в связи с заключением или расторжением трудового договора), стимулирующие выплаты не начисляются.

При наличии не снятого с работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачиваются в меньшем размере.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

8.5.5. Работники дополнительно могут премироваться к профессиональным праздникам и праздничным датам, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений директора образовательного учреждения, а также за участие в соревнованиях, профессиональных конкурсах-смотре и т.д.

Премии относятся к расходам образовательного учреждения на оплату труда, выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.6. Иные выплаты

Школа вправе, при наличии фонда экономии оплаты труда, оказывать работникам образовательного учреждения материальную помощь при увольнении, в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста (55 лет женщины и 60 лет мужчины), в связи с рождением ребенка, в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством. Конкретный размер материальной помощи определяется директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику по приказу директора образовательного учреждения на основании его личного письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

8.7. Персональные надбавки

Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

8.7.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

8.7.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30%;
- почетное звание «Заслуженный» - 20%;
- звание «Почетный учитель» - 20%;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

8.7.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности:

- почетное звание «Отличник народного просвещения РФ», в размере 10%.

8.7.4. Персональная надбавка устанавливается:

педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20%.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

8.7.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.