

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 31

ПРИКАЗ № 150

г. Таганрог 30.12.2008г.

*Об утверждении Положений по
МОУ СОШ №31*

В целях реализации Постановления Мэра г.Таганрога от 31.10.2008 г. № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Таганрога», основываясь на решении профсоюзного собрания коллектива МОУ СОШ № 31 (протокол № 2 от 30.12.2008 года)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положения по МОУ СОШ № 31
- Положение об оплате труда работников школы (Приложение № 1)
- Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам школы (Приложение № 2)
- Положение о премировании работников школы (Приложение № 3)

Директор МОУ СОШ № 31

А.В.Чудный

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПО МОУ СОШ № 31
_____ Е.А. Мирошина
“ ____ ” ____ 2008 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директора МОУ СОШ № 31
_____ А.В. Чудный
“ ____ ” ____ 2008 г.

П О Л О Ж Е Н И Е ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

Принято на профсоюзном собрании коллектива МОУ СОШ № 31
протокол № 2 от 30.12.2008 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ “Об общих принципах организации органов местного самоуправления в Российской Федерации”, Областным законом Ростовской области от 03.10.2008 г. № 91-ЗС “О системе оплаты работников муниципальных образовательных учреждений”, постановлением Мэра г. Таганрога от 31.10.2008 г. № 5840 “Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений”.

Настоящее Положение разработано с целью регулирования порядка оплаты труда работников школы.

Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Старший вожатый	4490
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	4710
Педагог-психолог	4945
Учитель; учитель-логопед	5190
Заведующий структурным подразделением	6010
Руководитель ОУ (директора):	
1 группы	11180
2 и 3 группы	10165
4 группы	9240
Дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож	2900
Рабочий по ремонту зданий и сооружений	3070

Бухгалтер (ведущий)	5190
Лаборант	3885

2.1. размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 % ниже размера должностного оклада руководителя (директора).

3. Условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам школы производятся в форме доплат к должностным окладам с учетом повышения коэффициента за квалификацию.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам школы выплачиваются ежемесячно.

3.3. Доплаты за работу в особых условиях труда:

Наименование работ	Размер повышения в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам
За работу в специальных (коррекционных) классах с обучающимися, имеющих задержку психического развития	15-20
За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников, детей-инвалидов (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20

3.4. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

Учителям за классное руководство:	
1 – 4 классов	20 *
5 – 11 классов	25 *
Учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей	15*
Учителям за проверку письменных работ по:	
русскому языку, литературе	20 *
математике	15 *
иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, аранжировке (урокам музыки)	10 *
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	15 **
Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	25 **
Педагогическим работникам за работу в методических объединениях, психолого-медико-педагогических	

консилиумах, за работу в аттестационных комиссиях: руководство работа секретарем	20 15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	30 *** 60 *** 100 ***
Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	20 30 50
Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива	20
Работникам школы за работу с библиотечным фондом	25
Работникам, ответственным за организацию питания	15
Педагогическим работникам за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, асоциальными семьями	10

* Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется путем уменьшения максимального размера доплат пропорционально численности обучающихся (при делении классов на группы иностранного языка доплата за проверку тетрадей устанавливается в размере 5%).

** Определение размера доплат производится в зависимости от процента оснащённости учебных кабинетов и учебных мастерских (максимальный размер доплат: 15% за у/кабинеты при 100% их оснащённости; 25% за у/мастерские при 100% их оснащённости).

*** Определение размера доплат осуществляется в зависимости от процентного охвата обучающихся (максимальный размер доплат устанавливается при охвате обучающихся более 50% от общего количества).

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам производятся на основании приказа директора школы.

Нераспределенный остаток средств из доплат, не входящих в круг основных должностных обязанностей, используются школой на выплату персонального коэффициента работникам.

3.6. Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 % (4,8 или 12 %) должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работником в соответствии с Перечнем должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата (в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579).

4. Условия выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам

устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах ОУ.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

- почетного звания “народный” – до 30 % должностного оклада;
- “заслуженный”- до 20 % должностного оклада по основной и совмещаемой должности;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 % должностного оклада по основной должности.

4.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается при наличии квалификационной категории:

Второй квалификационной категории	0,07
Первой квалификационной категории	0,15
Высшей квалификационной категории	0,25

4.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетной сфере:

При выслуге лет от 1 года до 5 лет	0,10
При выслуге лет от 5 до 10 лет	0,15
При выслуге лет от 10 до 15 лет	0,20
При выслуге лет свыше 15 лет	0,30

4.7. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.8. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0 (за качество выполняемых работ):

4.8.1. Решение об установлении персонального коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;

4.8.2. Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения;

4.8.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по

основной работе на определенный период в течение календарного года.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

5.2. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПО МОУ СОШ № 31
_____ Е.А. Мирошина
“___” _____ 2008 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директора МОУ СОШ № 31
_____ А.В. Чудный
“___” _____ 2008 г.

П О Л О Ж Е Н И Е ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

Принято на профсоюзном собрании коллектива МОУ СОШ № 31
протокол № 2 от 30.12.2008 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ “Об общих принципах организации органов местного самоуправления в Российской Федерации”, Областным законом Ростовской области от 03.10.2008 г. № 91-ЗС “О системе оплаты работников муниципальных образовательных учреждений”, постановлением Мэра г. Таганрога от 31.10.2008 г. № 5840 “Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений”.

Настоящее Положение разработано с целью определения условий выплаты и установления размера персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

2. Условия выплаты и установления размера персонального повышающего коэффициента – до 2,0

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем образовательного учреждения – директором школы.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного (учебного) года.

Персональный повышающий коэффициент (до 2,0) устанавливается:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении работ;

за высокий уровень профессиональной подготовки.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПО МОУ СОШ № 31

Е.А.Мирошина

«30» декабря 2008 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ № 31

А.В.Чудный

«30»_декабря__2008г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

Принято на профсоюзном собрании коллектива МОУ СОШ № 31
протокол № 2 от 30.12.2008 года

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании». Постановлением Мэра г. Таганрога от 31.10.2008 г. № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога»
- 1.2. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.
- 1.3. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:
 - 1.3.1.объявление благодарности в приказе директора;
 - 1.3.2.награждение Почетной грамотой учреждения;
 - 1.3.3.награждение ценным подарком;
 - 1.3.4.представление к награждению Почетной грамотой городского Управления образования, Министерства образования Ростовской области. Министерства образования Российской Федерации; Почетной грамотой Городской Думы. Благодарственным письмом Городской Думы, Благодарственным письмом мэра города;
 - 1.3.5.представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - 1.3.6.представление к присвоению почетною звания «Заслуженный учитель РФ»;
 - 1.3.7.стимулирующие выплаты за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
 - 1.3.8.премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.
- 1.4. Положение принимается на профсоюзном собрании коллектива.

2. Показатели, учитываемые при стимулирующих выплатах

<i>Наименование должности</i>	<i>Основание для стимулирующих выплат</i>
Заместители директора по УВР, ВР	1. Организация предпрофильного и профильного обучения. 2. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебной и воспитательной работы. 3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся. 4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-

	воспитательного процесса. 5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и г.д.). 6. Сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах. 7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы. 8. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, позитивное разрешение конфликтов. 9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы (семинары, совещания, конференции).
Заместитель директора по АХР	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. 3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
Работники бухгалтерии	1. Своевременное и качественное предоставление отчетности. 2. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов. 3. Качественное ведение документации.
Библиотекарь	1. Высокая читательская активность обучающихся. 2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга. 3. Участие в общешкольных и городских мероприятиях. 4. Оформление тематических выставок. 5. Выполнение плана работы библиотекаря.
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Результативность коррекционно-развивающей работы у учащихся. 2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. 3. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
Педагогические работники	1. Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. 2. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, апробация и использование новых учебников, инновационных образовательных систем. 4. Проведение открытых уроков высокого качества. 5. Подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек, патриотическому, нравственному воспитанию и пр. 6. Применение на уроках информационных коммуникативных технологий. 7. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки). 8. Участие педагога в методической работе, конференциях, семинарах, методических объединениях.

	9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. 10. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. 11. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. 12. Образцовое содержание и современное оформление кабинета. 13. Реализация проектов модернизации образования в школе. 14. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.).
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	1. Проведение генеральных уборок. 2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений. 3. Оперативность выполнения заявок на устранение технических неполадок. 4. Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания, температурного, водно-питьевого режимов. 5. Обеспечение качественной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда работников производятся на основании приказа директора школы. Стимулирующая выплата может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

3.2. Основанием для приказа директора является представление заместителей директора по УВР и АХР, руководителей методических объединений школы и распоряжение самого директора.

3.3. Премияльные выплаты работникам школы осуществляются по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5% - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.4. Стимулирующие выплаты могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3.5. Стимулирующие выплаты сотрудников производятся по итогам работы за учебный год (учебную четверть) за качественно выполненную конкретную работу после издания приказа директора по школе, который согласуется с профсоюзным комитетом школы.

3.6. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

3.7. Стимулирующие выплаты директору учреждения выплачиваются на основании приказа по городскому Управлению образования.

3.8. Сотрудники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию при увольнении.