

ПАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ ИРМО «Максимовская СОШ»
Сушко Т.А.

«14»



Заместитель первичной профсоюзной организа-
ции Войцешук И.П.

12 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МОУ ИРМО «Максимовская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Максимовская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» ;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. (с изменениями и дополнениями) N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 г. № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. №2534 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. № 2535 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования»;
- Постановление администрации Иркутского района от 28.06.2011 № 3396 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки» в редакции от 17.03.2020г.;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 325 «О внесении изменений в постановление администрации Иркутского района от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников

муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки»;

-территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, на 2019 - 2022 годы.

1.2. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО « Максимовская СОШ» осуществляющих образовательную деятельность включает в себя:

- минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО « Максимовская СОШ» (далее – школа) устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников МОУ ИРМО «Максимовская СОШ», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам работников школы устанавливаются настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов работников школы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Св}, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.7. Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} * \text{КП} + \text{О} * \text{КПП} + \text{ДПК}, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности,

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

2. Должностной оклад работников, осуществляющих образовательную деятельность

2.1. Работникам согласно профессиональных квалификационных групп устанавливаются минимальные размеры окладов (ставок), а также повышающий коэффициент за наличие квалифика-

ционной категории, присвоенной по результатам аттестации, персональный повышающий коэффициент, дополнительный повышающий коэффициент.

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб.
Инструктор по физической культуре	7884,00
Педагог дополнительного образования	7904,00
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Ассистент (помощник)	7944,00
Методист	
Педагог-психолог	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	7983,00
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед, логопед	

2. 2. Повышающий коэффициент (КП) к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории назначается педагогическим работникам:

- за высшую квалификационную категорию-0.5;
- за первую квалификационную категорию-0.3.

2. 3 Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному окладу устанавливается работнику за наличие отраслевых наград:

Почетный работник «Общего образования» - 0,10;

«Отличник народного просвещения» - 0,10;

Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,05;

Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,03.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

Применение персонального повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного характера .

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

При наличии у работника нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2. 4. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному окладу устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам школы, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);

за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального размера оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 процентов от минимального оклада (ставки);

- педагогическим работникам школы, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

3. Оплата труда руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя школы утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образова-

тельное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

3.4. Осуществление мер социальной поддержки руководителя производится не ниже мер социальной поддержки работников.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

Выплаты компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. №147 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда.

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

-компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере 35 процентов от часового минимального размера оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

-доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон.

-за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день – в двойном размере;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом:

-классное руководство;

-проверка письменных работ;

-заведование: филиалами, библиотекой, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками;

-руководство методическими объединениями;

-проведение работ по дополнительным образовательным программам;

-ведение протоколов;

-организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

-педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя 35% от должностного оклада при нормативной наполняемости класса 20 человек для сельской местности.

-педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах независимо от учебной нагрузки 15% минимального оклада (ставки) при полной наполняемости класса, при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса;

-педагогическим работникам за проверку письменных работ в 5-11 классах:

по русскому языку, математике, -20%;

литературе, иностранному языку, химии, физике, - 15%;

биологии, обществознанию, информатике, технологии и черчению, истории, географии, ОБЖ, ИЗО – 10% минимального оклада при полной наполняемости класса, при большей или меньшей наполняемости класса доплата производится пропорционально наполняемости класса;

-учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами повышенной опасности при условии наличия паспорта кабинета - в размере 15 % от должностного оклада;

-учителям, преподавателям за заведование другими учебными кабинетами при условии наличия паспорта кабинета - 10 % от должностного оклада;

-педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, при условии наличия паспорта мастерских, учебно-опытным участком в размере 15% процентов от должностного оклада;

-педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, филиалами в размере 15 % от должностного оклада, при условии наличия в методическом объединении не менее 3-х человек;

-педагогическим и другим работникам школы за работу по дополнительным образовательным программам - в размере 15 % от должностного оклада;

- педагогическим и другим работникам школы за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10 % от должностного оклада;

-педагогическим работникам, реализующим программы углубленного или профильного изучения отдельных предметов, в зависимости от количества часов по профилю 15 % от должностного оклада;

- учителям за работу в класс-комплекте –10 % от должностного оклада;

-педагогическим работникам за проведение внешкольной работы по физическому воспитанию

от 8 до 15 классов – комплектов – 20 % от должностного оклада;

от 15 до 22 классов – комплектов – 30 % от должностного оклада;

свыше 22-х классов – комплектов – 80 % от должностного оклада;

- педагогическим работникам за ведение документации:

по охране труда - 20 % от должностного оклада;

по гражданской обороне - 20 % от должностного оклада;

- педагогическим работникам за заведование школьным музеем - 10 % от должностного оклада;
- педагогическим работникам за руководство клубами по интересам (клуб любителей поэзии, любителей народной музыки, «Зеленый флаг», ДОО «Гармония» и др.) - 50 % от должностного оклада;
- педагогическим работникам за работу общественным инспектором по охране прав детей - 10 процентов от должностного оклада;
- педагогическому работнику за выполнение функций педагога-организатора - 50% от должностного оклада;
- педагогическому работнику за выполнение функций педагога-психолога - 50 % от должностного оклада;
- педагогическому работнику за ведение протоколов педсоветов (совещаний при директоре, собраний трудового коллектива и т.д.) - 10% от должностного оклада;
 - работникам школы, ответственным за организацию школьного питания и подготовку отчетной документации (кроме руководителя) – 20 % от должностного оклада;
- педагогическим работникам за выполнение общественной работы - 20 % от должностного оклада;
- педагогическому работнику за обслуживание сайта-20% от должностного оклада;
- работникам школы за работу с электронной почтой – 10% от минимального оклада;
- работникам школы за работу по заполнению и отправке электронных баз данных – 30% от минимального оклада;
- работникам школы за работу с медицинскими полисами – 10 % от должностного оклада;
 - секретарю за расширение объема работы по ведению делопроизводства – 50 % от должностного оклада;

г) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школе, устанавливается в течение первых лет работы по специальности в размере:

- 1-3 лет – 30 % должностного оклада. В трехлетний период не включается нахождение работника в отпуске по беременности и родам, служба в вооруженных силах России
- от 3 до 5 лет – 10 % должностного оклада (ставки);
- от 5 до 7 лет – 5 % должностного оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- работа в образовательном учреждении по специальности.

д) выплата за специфику работы в отдельном образовательном учреждении, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) классах обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20 % от должностного оклада;
- за работу с учащимися, обучающимися по программе специального коррекционного учреждения 8 вида в общеобразовательном классе – 20 % от должностного оклада пропорционально учебной нагрузке по предмету;

-учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – 20% от должностного оклада;

размер выплаты за специфику работы в отдельном образовательном учреждении определяется руководителем школы по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением - 10 % минимального оклада (ставки) пропорционально численности;

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в части ПКГ педагогических работников к должностному окладу.

е) выплата за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% минимального оклада, образуя новый должностной оклад (учитывается при начислении иных выплат компенсационного характера)

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Работникам МОУ ИРМО «Максимовская СОШ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

5.3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями методических объединений, структурных подразделений, советов, комиссий.

5.4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются ежемесячно по результатам работы за истекший период.

5.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5.7. В течение каждого месяца руководителем школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий месяц.

5.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

5.9. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности:

произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц. Выплачивать их ежемесячно;

отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.10. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

5.11.1. сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника – 1 раз в месяц.

5.11.2. установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого месяца.

5.12. Единовременное премирование работников производится с учетом Порядка премирования работников МОУ ИРМО «Максимовская СОШ» (Приложение №5) за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам;

б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не назначаются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;
- д) несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.

Перечень критериев и показателей качества

и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО «Максимовская СОШ» являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	<u>За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ:</u>	4
	1.2.1. Подготовка и проведение общешкольных мероприятий, музыкальное сопровождение мероприятий	2
	1.2.2. Подготовка, проведение, участие в мероприятиях муниципального уровня;	
	1.2.3. Участие в мероприятиях:	
	-областного уровня	3
	-регионального уровня;	4
	-всероссийского и международного уровней.	4
	1.2.4. За напряжённость работы педагогов в ЛДП	4
	1.2.5. За напряжённость работы педагогов на пришкольном участке	3
1.2.	За использование:	
	- инновационных программ,	3
	- авторских программ,	3
	-современных технологий в образовательном процессе	3

1.3.	<p>За разработку:</p> <ul style="list-style-type: none"> -новых учебных программ -программ дополнительного образования, утвержденных на школьном уровне - ИПКРО -публикация: статей, докладов, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования 	<p>5</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>6</p>
1.4.	<p>За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный 	<p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>7</p>
	<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>	
1.5.	<p>-За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда:</p> <p>В конце четверти, года</p> <p>В период подготовки к итоговой аттестации</p> <p>-Оформление документов, материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> к конкурсам, аккредитации, лицензированию школы <p>-подготовку годовых анализов и планов работы, годового публичного отчета</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>5</p>
1.6.	<p>За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения</p>	<p>5</p>
1.7.	<p>За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения</p>	<p>6</p>
1.8.	<p>За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов</p> <ul style="list-style-type: none"> школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный 	<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>

1.9.	-За руководство: разработкой новых учебных программ; основных образовательных программ	3
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
<i>Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал</i>		
2.1.	За призовое место в конкурсах, форумах, конференциях, выставках, соревнованиях на: -школьном уровне -муниципальном уровне; - региональном, межрегиональном; - всероссийском и международном уровнях.	2 3 4 5
2.2.	За результативность экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности: школьный уровень муниципальный областной региональный федеральный, международный.	2 3 4 5
2.3.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития школы: - программа развития школы - основная образовательная программа -другие	5 5
2.4.	За качественную разработку нормативных документов, регламентирующих деятельность школы: - Устав -Коллективный договор -другие	5 5

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в школе с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений образовательного учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного и муниципального бюджетов.

5.16. Выплата стимулирующего характера по итогам работы (премия) производится работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, их размер имеет конкретное выражение.

5.2. Установить ежемесячную выплату стимулирующего характера на период 12 месяцев со дня установления:

- победителям районных конкурсов профессионального мастерства в размере 15% от должностного оклада;
- призерам (лауреатам) районных конкурсов профессионального мастерства в размере 10% от должностного оклада;
- победителям областных конкурсов профессионального мастерства в размере 20% от должностного оклада;
- призерам (лауреатам) областных конкурсов профессионального мастерства в размере 15% от должностного оклада»;

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Повышение заработной платы в связи с ростом цен и услуг осуществляется механизмом индексации в соответствии с законодательными актами Иркутской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

6.2. Из фонда оплаты труда работники МОУ ИРМО «Максимовская СОШ» премируются в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №5 к коллективному договору) .

6.3. Из фонда оплаты труда работникам МОУ ИРМО «Максимовская СОШ» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются Положением об оказании материальной помощи (Приложение № 6 к коллективному договору).