Приложение 8 к положению об оплате труда

**Порядок определения показателей сложности руководства**

**МОУ Есаульская школа-интернат**

* + 1. Отнесение к группам оплаты труда руководителя осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.
		2. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
		3. Объем деятельности МОУ Есаульская школа-интернат при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели**  |  **Условия**  | **Количество баллов**  |
| **1**. Количество обучающихся (воспитанни-ков) в образовательном учреждении - 85  | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)  | 0,3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2**. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждением - 85  | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| **3**. Количество работников в образова-тельном учреждении - 102 I категория – 14 человекВысшая категория – 8 человек   | - за каждого работника- дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационнуюкатегорию  | 10,51 |
| **4**. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении – 85 (10 групп) | - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников  | до 30 |
| **5**.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов - 1кл.  | За каждый класс | До 10 |
| **6.**Наличиесобственных (котельных). очистных сооружений – 1, | За каждый вид | До 20 |
| 7. Наличие оборудованных и используемых вобразовательном процессе:- тренажерный зал - 1 - спортзал - 1- спортплощадка -2- детская игровая площадка -1 | за каждый вид  | до 15 |
| **8**. Наличие собственного оборудованного:- медблок - 1 - пищеблок - 1- физиокабинет - 1- кабинет ЛФК - 1  | за каждую единицу | до 15 |
| **9.** Наличие: - автотранспортных средств, сельхоз-| машин и другой техники на балансе образовательного учреждения:1.трактор-МТЗ -802.трактор малогабаритный КМЗ-01243.автобус КАВЗ -3976534.ГАЗ-33024.УАЗ-330995.ВАЗ-21150  | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| **10**. Наличие учебно-опытных участков:1.фруктовый сад -12.огород -13.теплицы -34.5га земли  | за каждый вид  | до 50 |
| **11**. Наличие собственныхсооружений:- гараж - 2 - склад - 4 - столярная мастерская - 1 - школа – интернат (спальный корпус) - 1 - спотрзал **-** 1- кастелянная – 1- прачечная – 1- душевые - 2 | за каждый вид  | до 20 |
| **12**. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях -85 чел.  | Из расчёта: за каждого дополнительно | 0.5 |
| **13**.Наличие в образовательных учреждениях общего назначения (классах, группах) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития. | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

5. Учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п  | Тип (вид) образовательногоУчреждения –образовательное специальное (коррекционное) учреждение для детей – сирот и дей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья YIII вида | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов |
| I гр.  | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1 | Образовательное учреждение для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.  | свыше350  | до 350  | до 250  | до 150  |

 6. Группа по оплате труда руководителя определяется Учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

 7. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

 УТВЕРЖДАЮ:

 Начальник УСЗН

 Сосновского

 муниципального района

 \_\_\_\_\_\_\_\_Н.Б.Сипакова

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении централизованного фонда стимулирования руководителя**

**МОУ Есаульская школа-интернат**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителя учреждения производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного Учредителем.

**2. Условия стимулирования**

2.1. Качество и общедоступность основного образования в учреждении:

-общие показатели успеваемости учащихся по результатам аттестации;

-достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

-наличие призеров, конкурсов разных уровней;

-высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;

-высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах);

-участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение коррекционно-воспитательных программ.

 2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

-материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

-обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

-обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

-эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

-укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

-развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях, повышение квалификации);

-стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

-сохранение контингента в 1-9 классах;

-организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

-снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

-высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

-занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

-обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

-исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

-отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

-объемы привлечения внебюджетных средств;

-повышение заработной платы работников;

-призовые места в смотрах (конкурсах) регионального уровня.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

-высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;

-снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;

-организация обеспечения учащихся горячим питанием;

-организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

-организация обучения детей с отклонениями в развитии.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

**3. Порядок стимулирования**

3.1. Распределение централизованного фонда осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по премированию, образованной Учредителем.

Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии Учредитель издает приказ о премировании.

СОГЛАСОВАНО СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Начальник УСЗН Сосновского председатель профкома Директор МОУ Есаульская муниципального района \_\_\_\_\_\_\_В.Н.Шабанова школа-интернат

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Б.Сипакова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.К.Байгутина

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г.

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников МОУ Есаульская школа-интернат**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ Есаульская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья, подведомственного Управлению социальной защиты населения Сосновского муниципального района (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. №131-П, Постановлением Правительства Челябинской области от27.07.2011г. №257-П «О внесении изменений в Постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. №131-П, Постановлением Главы Сосновского муниципального района от 29.04.2011г. № 3371 « Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению социальной защиты населения Сосновского муниципального района Челябинской области», Постановлением Главы Сосновского муниципального района от 17.10.2011г. №8729 «О внесении изменения вПоложение, утверждённое Постановлением администрации Сосновского муниципального района от 29.04.2011г. №3371», другими нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права и определяет порядок и условия оплаты труда работников МОУ Есаульская школа-интернат,

1.2. Система оплаты труда работников МОУ Есаульская школа-интернат включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливается локальными нормативными актами МОУ Есаульская школа-интернат в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и с учетом мнения Выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работника МОУ Есаульская школа-интернат, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

Оплата труда работников МОУ Есаульская школа-интернат, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

 **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

4. Размеры окладов (должностных окладов) работника МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) согласно приложениям 1-5 к настоящему Положению.

5.Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам МОУ Есаульская школа-интернат устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), установленную постановлением Правительства Российской Федерации от3 апреля 2003 г.
№ 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

При применении почасовой оплаты труда педагогических работников расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада

(должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

6. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, оклад устанавливается по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области (Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. №131-П,приложение 5)

Рабочим, профессии которых не отнесены к общеотраслевым профессиям рабочих, оклады устанавливаются в соответствии с размерами окладов, приведенных в приложении 3 к настоящему Положению, с учетом присвоенных разрядов по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

 7.С учетом условий труда работникам МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

8.Работникам МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IY настоящего Положения.

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

* + 1. С учетом условий труда работникам МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 1,15);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

10.Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются положением об оплате труда работников

МОУ Есаульская школа-интернат, согласованным с Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

11.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области

12.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в виде надбавки за особые условия труда и надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

 Надбавка за особые условия труда устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу):

 Для работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей,оставшихся без попечения родителей, в размере 20 процентов.

 За работу в специальных (коррекционных) отделениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, размер надбавки за особые условия труда увеличивается на 20 процентов.

 Надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

-руководитель кружка, инструктор по труду, дворник – 4%;

-младшая медицинская сестра по уходу за больными – 4%;

-повар, шеф-повар, кухонный рабочий - 8%;

-водители а/м ГАЗ, УАЗ, КАВЗ, тракторист - 8%;

-водитель ВАЗ, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, рабочий по стирке белья – 4%;

 Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

 Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

13.Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент – 1.15) устанавливается работникам МОУ Есаульская школа-интернат в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации

(ст. 146 ТК)

 Районный коэффициент (1.15) на материальную помощь не начисляется.

 14.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при

выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных) устанавливаются в виде:

 1) доплата за совмещение профессий (должностей);

 2) доплата за расширение зон обслуживания;

 3) доплата за увеличение объема работы;

 4) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

 5) доплаты за работу в ночное время;

 6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

 7) повышенной оплаты сверхурочной работы.

 15. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам МОУ Есаульская школа-интернат, в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

 Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

 16.Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам МОУ Есаульская школа-интернат за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часового оклада.

 Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели (ст. 154 ТК)

 17. 17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Росийской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере, не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- рабртникам, получающим оклад (должностной оклад)- в размере, не менее одинарной дневой или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месяной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день илти час работы сверх оклада, если работа производилась свех месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 Т.К.)

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовым договором.

* + 1. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права (ст. 152ТК).

 Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются настоящим положением учреждения и трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа рабрты не менее , чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

 19. Работникам МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются следу

ющие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

5) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным Положением об оплате труда работников МОУ Есаульска я школа-интенат ( приложение №6 настоящего положения).

 20.Выплаты стилирующего характера работникам учреждения включают в себя выплаты по результатам труда педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

- К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

- К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую

профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности: педагог-психолог, логопед, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор.

- К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности: директор, гл.бухгалтер, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, , заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности.

- К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции медработника, зав.библиотекой, секретарь-машинистки, специалиста по кадрам, бухгалтера, зав.складом, младших воспитателей, кастелянши, прачки, швеи, работников пищеблока, водителя, сторожей, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию и другие.

- Источниками формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего приемиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

- Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат
определяются Порядком установления надбавки за качество выполняемых работ, утверждённым приказом директора учреждения ( приложение 1 к приказу №162/1 от 03.11.2011г.).

21. Выплаты стимулирующего характера (премии и надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах на различные сроки.

* + 1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
		2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за:

 1) выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ;

 2) организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

 Размер надбавки за интенсивность работы составляет 10 %

 Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при награждении работника МОУ Есаульская школа-интернат:

 - государственной наградой;

 - ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти.

 Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом МОУ Есаульская школа-интернат, трудовым договором в размере 10% к

окладу (должностному окладу).

 24.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере согласно Порядка установления надбавки за качество выполняемых работ работниками МОУ Есаульская школа-интернат и в соответствии с критериями (приложение №1., №2 приказа по учреждению №162/1 от 03.11.2011г.)

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников МОУ Есаульская школа-интернат на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда(приложение №4 к приказу по учреждению №162/1 от 03.11.2011г.)

Установление выплат стимулирующего характера работникам МОУ Есаульская школа-интернат осуществляется приказом директора.

 25.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, премии за год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

 -успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

 -инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

 -качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

 -участие в выполнении важных работ, мероприятий.

26.Размер премии за квартал, премии за год определяется в пределах фонда оплаты труда с учётом итогов количественной оценки показателей эффективности работников учреждения.с учетом экономии фонда оплаты труда учреждения за период выплаты и устанавливается приказом директора МОУ Есаульская школа-интернат.

 27.Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

 1) надбавок (вознаграждения) за дополнительную работу, которая устанавливается педагогическим работникам МОУ Есаульская школа-интернат в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за:

- выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, на которых возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающими по очной форме обучения (далее именуется — вознаграждение): в размере 1000 рублей в классах с наполняемостью 12 человек.

Для классов с наполняемостью меньше установленной нормы размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Размер вознаграждения исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на первое число месяца, следующего за отчетным.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно, в том числе в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим, предусмотренных законодательством основаниям;

-проверку тетрадей и письменных работ обучающихся по русскому языку-15% от нагрузки,

-по математике в размере - 10% от нагрузки;

- заведование кабинетами в размере- 5% от ставки заработной платы;

- руководство методическим объединением и работу в ПМПК в размере – 5% от ставки заработной платы;

- за стрижку волос - 20%;

- обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 100 руб.

28. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на различные сроки (уч.год, четверть, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности в процентном отношении к окладам или в абсолютных размерах

 Надбавки (вознаграждение) за дополнительную работу, размеры и порядок их осуществления устанавливаются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

 2) надбавки за квалификационную категорию, которая устанавливается на период установления медицинским и педагогическим работникам МОУ Есаульская школа-интернат квалификационной категории по профилю занимаемой должности.

 Размеры надбавки за квалификационную категорию определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника МОУ Есаульская школа-интернат и приведены в приложении №5 к настоящему Положению (1 категори – 10%, высшая

 категория – 15%).

 3) выплаты к Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

 Размер выплаты к Дню социального работника определяется с учетом экономии фонда оплаты труда МОУ Есаульская школа-интернат и оформляется приказом директора.

 29. Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области устанавливается работникам МОУ Есаульская школа-интернат в размере 25

процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным приложением №6 к Положению об оплате труда МОУ Есаульская школа-интернат.

 V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

 30. Заработная плата руководителя МОУ Есаульская школа-интернат, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 31. Должностной оклад руководителя МОУ Есаульская школа-интернат определяется трудовым договором и устанавливается Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района ежегодно в пределах до 5 размеров средней

заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района.

Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МОУ Есаульская школа-интернат.

32. К основному персоналу МОУ Есаульская школа-интернат относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников МОУ Есаульская школа-интернат, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей, утверждается Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района.

Размер средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МОУ Есаульская школа-интернат исчисляется в порядке, установленном приказом Управления социальной защиты населения Администрации Сосновского муниципального района.

33. С учетом условий труда руководителю МОУ Есаульская школа-интернат и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

34. Выплаты стимулирующего характера руководителю МОУ Есаульская школа-интернат устанавливаются на основании приказа Управления социальной защиты населения. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения учреждением целевых показателей эффективности работы и по результатам деятельности учреждения.

 Перечень, размер и условия установления руководителю МОУ Есаульская школа-интернат выплат стимулирующего характера, в том числе целевые показатели эффективности работы МОУ Есаульская школа-интернат и критерии их оценки утверждаются Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района.

35.Управление социальной защиты населения вправе использовать на выплаты стимулирующего характера директору учреждения до 5% лимитов бюджетных обязятельств, предусиотренных на оплату труда учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

Средства, предусмотренные, но не использованные на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, могут направляться на оплату труда работникам учреждения.

36.Средства на оплату труда, поступающие от приносящейт доход деятельности, по согласованию с Управлением социальной защиты населения могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

 37. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МОУ Есаульская школа-интернат.

 38.Оказание материальной помощи директору осуществляется в размере до одного должностного оклада в порядке, установленном Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района в пределах средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения.

39. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру МОУ Есаульская школа-интернат по решению руководителя выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом IY настоящего Положения.

VI. Заключительные положения

40. Штатное расписание МОУ Есаульская школа-интернат, утвержденное руководителем и согласованное с Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МОУ Есаульская школа-интернат вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района.

41. Фонд оплаты труда работников МОУ Есаульская школа-интернат формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением социальной защиты населения, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

42 Работникам МОУ Есаульская школа-интернат в пределах экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения, согласованным с Управлением социальной защиты населения Сосновского муниципального района.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда

работников МОУ Есаульская школа-интернат

**Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников по профессиональным квалификационным группам**

 Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименованиепрофессионально-квалификационной группы,квалификационных уровней | Размеры оклада(должностного оклада),рублей |

|  |
| --- |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 2700 |

|  |
| --- |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 3200 |
| 2 квалификационный уровень | 3300 |
| 3 квалификационный уровень | 3500 |
| 4 квалификационный уровень | 3600 |
| 5 квалификационный уровень | 3800 |

|  |
| --- |
|  3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» |

|  |  |
| --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | 4100 |

|  |
| --- |
|  4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 4300 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда

работников МОУ Есаульская школа-интернат

**Размеры окладов (должностных окладов) работников образования по профессиональным квалификационным группам**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименованиепрофессионально-квалификационной группы,квалификационных уровней | Размеры оклада(должностного оклада),рублей |

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 2400 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 2700 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 3800 |
| 2 квалификационный уровень | 4000 |
| 3 квалификационный уровень | 4400 |
| 4 квалификационный уровень | 4500 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |

|  |  |
| --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | 4600 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда

работников МОУ Есаульская школа-интернат

**Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам**

 Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих »

|  |  |
| --- | --- |
| Наименованиепрофессионально-квалификационной группы,квалификационных уровней | Размеры оклада(должностного оклада),рублей |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 2000 |
| 2 квалификационный уровень | 2300 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 2500 |
| 2 квалификационный уровень | 2700 |
| 3 квалификационный уровень | 3000 |
| 4 квалификационный уровень | 3200 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда

работников МОУ Есаульская школа-интернат

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, работающих на общеотраслевых должностях руководителей, специалистов и служащих, по профессиональным квалификационным группам**

 Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих »

|  |  |
| --- | --- |
| Наименованиепрофессионально-квалификационной группы,квалификационных уровней | Размеры оклада(должностного оклада),рублей |

|  |
| --- |
|  Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 2200 |
| 2 квалификационный уровень | 2300 |

|  |
| --- |
|  Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 2500 |
| 2 квалификационный уровень | 2800 |
| 3 квалификационный уровень | 3740 |
| 4 квалификационный уровень | 3800 |
| 5 квалификационный уровень | 4000 |

|  |
| --- |
|  Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 4100 |
| 2 квалификационный уровень | 4200 |
| 3 квалификационный уровень | 4250 |
| 4 квалификационный уровень | 4300 |
| 5 квалификационный уровень | 4400 |

|  |
| --- |
|  Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 4500 |
| 2 квалификационный уровень | 4600 |
| 3 квалификационный уровень | 5000 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда

работников МОУ Есаульская школа-интернат

**Размеры надбавки к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, устанавливаемой медицинским и педагогическим работникам**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование квалификационной группы  | Размеры надбавки к окладу(должностному окладу) за квалификационную категорию,в процентах |

|  |  |
| --- | --- |
| Вторая квалификационная категория | 5 |
| Первая квалификационная категория | 10 |
| Высшая квалификационная категория | 15 |

 СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

 председатель профкома Директор МОУ Есаульская \_\_\_\_\_\_\_В.Н.Шабанова школа-интернат

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.К.Байгутина

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оказании материальной помощи работникам**

**МОУ Есаульская школа-интернат**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок оказания материальной помощи работникам МОУ Есаульская школа-интернат (далее именуется – учреждение).
2. Оказание материальной помощи работникам учреждения производится в случаях:
* смерти близкого родственника;
* рождения ребенка;
* тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);
* заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения
* непредвиденных обстоятельств в учреждении.
1. Оказание материальной помощи производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент принятия решения о выплате.

 4. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда работников.

**II. Порядок оказания материальной помощи**

 1. Материальная помощь работнику учреждения оказывается один раз в календарном году в размере оклада (должностного оклада), установленного в соответствии с занимаемой им должностью в случаях, указанных в пункте 2 раздела настоящего Положения.

 В исключительных случаях директор учреждения вправе принимать решение о выплате материальной помощи в других размерах.

1. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании мотивированного заявления работника на имя директора учреждения, согласованного с руководителем структурного подразделения, в подчинении которого находится работник, с учетом представленных документов.

 3. К документам, являющимся основанием для оказания материальной помощи, относятся:

* Свидетельство о рождении ребенка.
* Свидетельство о смерти и документы, подтверждающие родство с

умершим (свидетельство о рождении, свидетельство о браке, другие документы.

* Заключение медицинского учреждения о необходимости проведения

лечения с указанием диагноза, а также документы, подтверждающие

стоимость лечения.

* Нормативно-правовые акты.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы-интерната

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.К.Байгутина

 « » 2011 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**МОУ Есаульская школа-интернат**

**I. Общие положения**

 1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Госкомитета по народному образованию от 20.08.1990 № 579, Приложений № 1 и 2 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работника, организаций, учреждений системы Гособразования СССР», постановлением Госкомобразования СССР от 08.08.1990 г. № 40 «Положение о порядке установления и доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР», Закона РФ «Об образовании», Постановления Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 131-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству социальных отношений Челябинской области», и определяет порядок премирования работников МОУ Есаульскаяшкола-интернат» (далее именуется – учреждение).

 2. Премирование работников учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в современном и эффективном выполнении плановых заданий, повышения качества работы, поощрения инициативы и творческого отношения к порученному делу, учитывая конкретный вклад работника в работу всего коллектива учреждения, а также социальной поддержки работников.

 3. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент принятия решения о выплате.

 4. Премирование работников учреждения осуществляется за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда работников.

**II. Порядок премирования работников**

 1. Премирование работников производится с учетом личного вклада каждого работника в осуществление основных функций учреждения.

 2. Премирование работников может быть осуществлено как всему коллективу, так и его части или отдельным сотрудникам.

 3. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

 4. Премирование работников за своевременное и качественное выполнение заданий производится по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, год), в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

 5. Основными показателями для выплаты премии являются:

 > качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

 > проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

 > выполнение особо важной для учреждения работы;

 > активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;

 > руководство внеурочной деятельностью воспитанников;

 > успешное выполнение плановых показателей;

 > совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

 > своевременное представление отчетности.

 6. Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного дня для начисления премий, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

 Время пребывания работников в командировке, на курсах повышения квалификации при наличии соответствующих вызовов засчитывается как фактически отработанное время.

 7. Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного дня выплаты премии, в связи с призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, увольнением по сокращению численности или штата, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

 8. Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, наряду с привлечением их к дисциплинарной ответственности могут быть приказом директора учреждения лишены премии полностью или частично.

 Полное или частичное лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место ненадлежащее исполнение должностных обязанностей или нарушение трудовой дисциплины.

 9. Работникам могут быть выплачены премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилейными датами (при достижении 50, 55 или 60, 70 лет) в размере, определенном приказом директора учреждения.

 10. Премирование работников осуществляется в соответствии с приказом директора учреждения.

 11. Выплата единовременных премий работникам (за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами (и выходом на пенсию) производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

 12. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников учреждения, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

Директор Р.К.Байгутина

Главный бухгалтер З.М.Бунькова

 Приложение №1 к приказу №;162/1 от 03.11.2011г.(об установлении надбавки за качество выполняемых работ).

**Порядок**

**Установления надбавки за качество выполняемых работ**

**Работниками МОУ Есаульская школа-интернат**

 1. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенным данным Положением, индивидуально для каждого сотрудника учреждения; ориентированны на стимулирование сотрудников к достижению высоких результатов своей деятельности. Основанием для установления надбавки работникам МОУ Есаульская школа-интернат за качество выполняемых работ, являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.

 2. Оценка результативности работы специалиста производится в ходе экспертизы в соответствии с критериями, (приложение 2 к приказу № 162/1 от 03.11.2011г.). На основании полученных результатов выстраивается общий рейтинг результативности и качества работы специалистов.

 3.Каждому критерию (показателю) устанавливается значимость показателя в процентах от оклада (должностного оклада).

 4. Руководители структурных подразделений МОУ Есаульская школа-интернат ведут ведомость учета показателей эффективности труда по подчиненным сотрудникам МОУ Есаульская школа-интернат (приложение №4 к приказу № 162/1 от 03.11.2011г.).)

 5. Руководители структурных подразделений МОУ Есаульская школа-интернат в ведомости учета показателей эффективности труда ежедневно ведут количественный учет показателей труда, путем определения коэффициента выполнения критерия.

Коэффициенты выполнения критерия могут быть следующие:

1 – критерий выполняется в полном объеме;

0,8 – критерий выполняется, но имеются разовые несущественные упущения;

0,5 - критерий выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения;

0 – критерий не выполняется.

 6.В конце месяца руководители структурных подразделений МОУ Есаульская школа-интернат выводят итоговый коэффициент и размер выплаты за качество выполненной работы в процентах от оклада (должностного оклада).

 7.Руководителями структурных подразделений МОУ Есаульская школа-интернат являются: директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по КМР, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, врач-педиатр. Руководители структурных подразделений МОУ Есаульская школа-интернат и подчиненные им сотрудники указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

 8.Для оценки результатов профессиональной деятельности создается комиссия по оценке эффективности труда и установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам МОУ Есаульская школа-интернат. Состав комиссии по оценке эффективности труда утверждается приказом директора.

 Результаты рейтинговой оценки обсуждаются и утверждаются комиссией по оценке эффективности работы.Решение комиссии служит основанием для издания приказа по МОУ Есаульская школа-интернат для начисления сотрудникам выплат стимулирующего характера.

 9.В сроки с 24 по 25 число каждого месяца комиссия анализирует ведомости учета показателей эффективности труда по каждой должности, подтверждающие качество труда работников МОУ Есаульская школа-интернат. Решение комиссии оформляется итоговым протоколом. На основании итогового протокола директор учреждения издает приказ об установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам МОУ Есаульская школа-интернат.

Приказ об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ уволенным работникам издается на основании ведомости учета показателей эффективности труда за фактически отработанное время.

 10. Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, уменьшается на 10 процентов от должностного оклада.

 11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств директор МОУ Есаульская школа-интернат вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

 12. Оценку качества и результативности работы сотрудников учреждения производить с установленными показателями (критерии) (Приложение№2 к приказу № 162/1 от 03.11.2011г.).

R=Rmax\*К оценки\*Кр отр.: месс., где

Rmax – размер выплат стимулирующего характера в % к должностному окладу;

К оценки = 1;

Кр отр. – оценка комиссии;

Кр месс. – максимальный размер надбавки стимулирующего характера (проценты к окладу )

должностному окладу )

 13.Установление выплат стимулирующего характера работникам МОУ Есаульская школа-интернат осуществляется приказом директора, подготовка проектов которых производится отделом кадров.

Директор школы-интерната Р.К.Байгутина

Председатель профкома В.Н.Шабанова

Главный бухгалтер З.М.Бунькова

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда заместителей директора школы по учебно-воспитательной и заместителя директора по воспитательной работе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ П./П.** | **ПОКАЗАТЕЛИ** | **МАКСИМАЛЬНОЕ ЧИСЛО БАЛЛОВ** |
| **1** | Положительная динамика диагностических срезов по результатам обучения, воспитания и правонарушений среди учащихся. | **10** |
| **2** |  Эффективное руководство текущим и перспективным планированием социально-педагогической, коррекционно-воспитательной работы и ее проведение. | **10** |
| **3** | Эффективная подготовка учреждения к новому учебному годуи организация работы летнего оздоровительного периода. | **10** |
| **4** | Работа по подготовке документов к аттестации, участию в конкурсах, развитию педагогического мастерства, разработка программы развития учреждения.  | **20** |
| **5** |  Положительные результаты проверок учреждения. | **20** |
| **ИТОГО** | **100** |

 **КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда гл.бухгалтера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Эффективное руководство осуществлением бухгалтерского учета и от­четности. | **35** |
| **2.** | Высокое качество оформления своевременной и правильной бухгалтерской документации. | **25** |
| **3.** |  Эффективное выполнения плана учреждением по всем пока­зателям статистической и финансовой отчетности и раз­работка финансово-экономической стратегии развития учреждения. | **30** |
| **4** |  Положительные результаты проверок учреждения. | **10** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда заместителя директора по административно-хозяйственной части**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Обеспечение выполнения требований пожарной инспекции, электробезопасности учреждения, охраны труда. | **35** |
| **2.** | Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году. | **25** |
| **3.** |  Высокое качество проведения ремонтных работ. | **30** |
| **4** | Оперативность устранения недостатков. | **10** |
| **ИТОГО** | **100** |

 **КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда педагогических сотрудников школы**

;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ П./П.** | **ПОКАЗАТЕЛИ** | **МАКСИМАЛЬНОЕ ЧИСЛО БАЛЛОВ** |
| **1.** | Распространение собственного опыта работы среди коллег учреждения, а также на областном или районном уровне (выступление на педсоветах, семинарах, конференциях и т.п.) | **10** |
| **2** | Участие в работе творческих коллективов по разработке коррекционно-воспитательных программ, программ по дополнительному образованию, программы развития школы, созданию школьного сайта. | **20** |
| **3** |  Участие в организации и проведении общешкольных мероприятий: конкурсов, выставок, праздников и т.д.  | **15** |
| **4** | Положительная динамика школьных диагностических срезов по обучению и воспитанию.  | **25** |
| **5** | Активное участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях.  | **30** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда педагога-психолога, социального педагога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1** |  Результативность коррекционно-развивающей , профилактической работы с учащимися. | **50** |
| **2**. | Своевременное и качественное предоставление отчетности. | **20** |
| **3.** |  Качественное ведение документации, личных дел воспитанников. | **30** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда работников бухгалтерии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Своевременное и качественное предоставление отчетности | **40** |
| **2.** | Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов | **10** |
| **3.** |  Качественное ведение документации | **50** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда секретаря-машинистки и специалиста по кадрам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ П./П.** | **ПОКАЗАТЕЛИ** | **МАКСИМАЛЬНОЕ ЧИСЛО БАЛЛОВ** |
| **1.** | Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы. | **25** |
| **2.** | Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. | **20** |
| **3.** | Ведение архивной документации. | **10** |
| **4** | Ведение трудовых книжек сотрудников школы-интерната. | **15** |
| **5.** | Оформление и ведение личных дел сотрудников**.** | **15** |
| **6.** | Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Регулярное повышение квалификации. | **15** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда зав.библиотекой**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Высокая читательская активность обучающихся.  | **35** |
| **2.** | Пропаганда чтения как формы культурного досуга. | **10** |
| **3.** | Оформление тематических выставок. | **10** |
| **4**. | Выполнение плана работы библиотекаря. | **25** |
| **5.** | Пополнение фонда библиотеки.Оформление подписки на периодические издания. | **20** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда медработников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Снижение заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом. | **15** |
| **2.** | Качественное соблюдение санэпидрежима в школе-интернате. | **30** |
| **3** | Своевременность и эфективность мероприятий по выполнению рекомендаций специалистов. | **25** |
| **4.** | Активная санпросветительская работа с детьми. | **15** |
| **5.** |  Положительные результаты проверок учреждения. | **15** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда уборщиков помещения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Качество ежедневной уборки помещений.  | **25** |
| **2.** | Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях.  | **20** |
| **3**. | Соблюдение правил трудового распорядка. | **25** |
| **4.** | Выполнение ремонтных работ, связанных с обеспечением бесперебойного образовательного процесса.  | **30** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда кастелянши**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Качество и успешное выполнение ежедневной работы по обеспечению мягким инвентарем..  | **40** |
| **2.** |  Инициативность по устранению технических неполадок. | **30** |
| **3**. | Качество ведения документации и отчетности. | **30** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда мл.воспитателей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Поддержание оборудования в рабочем состоянии. | **30** |
| **2**. | Соблюдение правил трудового распорядка. | **40** |
| **3.** |  Инициативность по устранению технических неполадок. | **30** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда водителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта. | **20** |
| **2.** | Обеспечение безопасной перевозки детей. | **30** |
| **3.** | Отсутствие ДТП, замечаний. | **50** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда рабочих по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | **35** |
| **2.** | Участие в уборках территории учреждения.  | **10** |
| **3**. | Сохранение школьного имущества.  | **5** |
| **4.** | Выполнение разовых поручений. | **20** |
| **5.** | Выполнение ремонтных работ, связанных с обеспечением бесперебойного образовательного процесса.  | **30** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда специалиста по ОТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Хорошее выполнение требований законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда всеми работниками школы. | **35** |
| **2.** | Своевременное и качественное проведение обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по ОТ. | **40** |
| **3.** | Качество ведения документации и отчетности. | **25** |
| **ИТОГО** | **100** |

 **КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда машиниста по стирке белья**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Качество ежедневной стирки белья и спецодежды.  | **30** |
| **2.** | Участие в генеральных уборках учреждения.  | **10** |
| **3.** | Соблюдение правил санитарии и гигиены при стирке белья и спецодежды.  | **30** |
| **4.** | Выполнение ремонтных работ, связанных с обеспечением бесперебойного образовательного процесса.  | **30** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда кладовщика**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Своевременное и качественное предоставление отчетной документации. | **25** |
| **2.** | Сохранение товарно-материальных ценностей. | **10** |
| **3.** | Эффективное взаимодействие с другими организациями для оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности. | **30** |
| **4**. | Положительные результаты проверок учреждения. | **35** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда шеф-повара и повара**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Соблюдение правил хранения и расходования продуктов, технологии приготовления пищи и своевременной реализации готовой продукции. | **35** |
| **2.** |  Высокая сохранность, санитарное состояние кухни, посуды и всего кухонного инвентаря и технического оборудования. | **20** |
| **3.** | Соответствие специальной одежды выполняемой работе, соблюдение назначения маркировки кухонной посуды и кухонного инвентаря. | **10** |
| **4**. | Положительные результаты проверок учреждения. | **35** |
| **ИТОГО** | **100** |

 **КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда кухонного рабочего**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Соблюдение санитарно-гигиенических требований к санитарному содержанию помещений пищеблока.. | **25** |
| **2.** | Соблюдение технологии обработки овощей и продуктов. | **30** |
| **3.** |  Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы. | **10** |
| **4**. | Положительные результаты проверок учреждения. | **35** |
| **ИТОГО** | **100** |

**КРИТЕРИИ**

**для расчета выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда мойщика посуды**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | Критерии | Максимальное число баллов по критериям |
| **1**. | Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря. | **30** |
| **2.** | Сохранность столовой посуды. | **25** |
| **3.** |  Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы. | **10** |
| **4**. | Положительные результаты проверок учреждения. | **35** |
| **ИТОГО** | **100** |