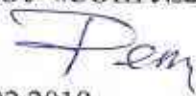


Согласовано
Председателем профсоюзного комитета

МКОУ «СОШ №26» с. Мельничное

25.02.2019



Н.Н. Фетисова



Утверждаю

Директор МКОУ «СОШ № 26»
с. Мельничное

Т.В. Вдовенко

Приказ № 43 от 26.02.2019

Примерное положение

о доплатах и надбавках стимулирующего характера
педагогических работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 26»
с. Мельничное
Красноармейского муниципального района
Приморского края

Разработано на собрании
трудового коллектива
Протокол № 8
от 26.02.2019 года

1. Общее положение

1.1 Примерное положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МКОУ «СОШ №26» с. Мельничное Красноармейского муниципального района (Далее – Примерное положение) разработано на основании Постановления администрации Красноармейского муниципального района Приморского края от 15 февраля 2019 года № 60-НПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Красноармейского муниципального района».

1.2 Примерное положение является локальным нормативным актом ОУ, регулирующим условия и размер стимулирующих выплат педагогическим работникам МКОУ «СОШ №26» с. Мельничное Красноармейского муниципального района

1.3 Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

1.4 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников школы.

Порядок установления доплат стимулирующего характера

2.1. Педагогическим работникам организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (полугодие, год).

2.2. Выплаты за высокие результаты работы

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Размер выплаты
2.2.1. Высокий уровень организации в проведении государственной итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	До 15%
2.2.2. Почетное звание РФ, которое начинается со слов «Почетный», «Народный», «Заслуженный», «Отличник народного образования»	10%

2.2.3 При установлении выплат за высокие результаты работы учитываются : выполнение планов воспитательной работы, участие в реализации отраслевых программ.

проектов. Предельный размер выплат за высокие результаты работы не может превышать 50% к окладу.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

2.3.1. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику, одновременно с учетом фактических результатов его работы. Конкретный размер выплаты за качество устанавливается в процентах от должностного оклада.

Показатели и критерии оценки эффективности труда	Размер выплаты
2.3.1.качественная подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий, подготовка различных конкурсов, выставок, концертов, олимпиад, соревнований.	До 15%
2.3.2.качественное проведение открытых уроков, семинаров, выступлений на районных мероприятиях, родительских собраний.	До 15%
2.3.3.качественное проведение предметных недель в школе.	10%
2.3.4.эффективное руководство методическим объединением, работа в Совете школы, службе школьной медиации, подготовка документов к психолого-медико-педагогической комиссии.	До 15%
2.3.5. публикация статей в СМИ, на сайтах.	15%
2.3.6.внедрение в процесс обучения новых технологий и разработка методик для улучшения качества работы получения знаний.	10%

3. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера

3.1 Работник учреждения не может быть премирован в случаях:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества образовательной услуги;
- наличие дисциплинарного взыскания в течение полугодия;
- случаи детского травматизма во время пребывания в ОУ;

- нарушение этики поведения и субординации.

3.2 Работник может быть лишен выплаты стимулирующего характера от одного месяца до полугода.

4. Условия и порядок отмены доплат и надбавок

4.1 Настоящее примерное положение вводится в действие с 01.05.2019 года и действует до его изменения или отмены, изменения в Примерное положение может быть внесено только решением собрания трудового коллектива.