

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
протокол №2 от 13.01.2017

УТВЕРЖДЕНО
приказом МКОУ «Красноборская
СОШ» №15-од от 13.01.2017

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Красноборская средняя общеобразовательная школа»
(МКОУ «Красноборская СОШ»)**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Красноборская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27 июня 2011 № 1755/1-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее - Инструкция № 1755-па) с учетом изменений и дополнений, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, достижении показателей эффективности деятельности;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.
- обеспечивает зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

1.3 Положение устанавливает порядок и размеры установления:

Компенсационных выплат

- работникам учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда
- работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы работников
- за качество выполняемых работ педагогических работников
- за стаж непрерывной работы
- премиальных выплат по итогам работы
- персональных надбавок:

за почетное звание

за квалификационную категорию

Материальной помощи

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) .

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

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

1.7. Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

1.8. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре Учреждения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма:

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

2.2. Годовой фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по Учреждению.

3. Должностные оклады.

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

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора Учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов основного персонала Учреждения. При изменении должностных окладов основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.3. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательной организации.

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

3.5. Должностной оклад работников Учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой нормативным актом органов местного самоуправления на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

4. Порядок проведения тарификации педагогических работников

4.1. Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя Учреждения создается постоянно действующая комиссия по оплате и стимулированию труда (тарификационная комиссия), в состав которой в обязательном порядке включаются представитель профсоюзной организации и Управляющего Совета школы.

В состав тарификационной комиссии по оплате и стимулированию труда могут быть включены работники Учреждения, привлекаемые директором школы к работе по тарификации, главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, и др. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения.

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

4.2. Тарификационный список педагогических работников Учреждения составляется ежегодно на 1 сентября и на 1 января.

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

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

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

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

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

руководитель Учреждения.

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

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

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

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

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

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

4.11. Педагогические работники Учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.12. Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в Учреждения устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных перечнем согласно приложению 8 Инструкции № 1755-па.

5. Особенности исчисления заработной платы учителей

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

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

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

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

5.3. Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами образовательной организации на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

6. Размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда устанавливаются:

6.1.1. За преподавание часов индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения - 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ пропорционально учебной нагрузке. Компенсационные выплаты за индивидуальное обучение устанавливаются педагогическим работникам, включая руководителя Учреждения и его заместителей.

Компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда, устанавливаются приказом по образовательной организации в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

6.2. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

6.2.1. Педагогическим работникам, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе – **за выполнение функций классного руководителя** в размере 2000 рублей.

Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся не ниже нормативной - для классов в общеобразовательных школ, расположенных в сельской местности - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе Учреждения.

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в 2 классах.

6.2.2. Педагогическим работникам, работающим в должности учителя Учреждения **за проверку письменных работ** в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПГК в размере:

- в начальных классах - письменных работ по русскому языку и математике – 10%;
- за проверку письменных работ по русскому и родному языку - 20%
- за проверку письменных работ по математике- 15%;
- за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению -10%.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по указанным предметам, и рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, компенсационные выплаты за проверку письменных работ не производится.

6.2.3. Доплата **за совмещение профессий** (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.2.4. Работа **в ночное время** оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада работников, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников

7. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на учебный год Комиссией по оплате и стимулированию труда. Решение Комиссии по оплате труда и распределению стимулирующих выплат закрепляется приказом Учреждения в процентах от должностного оклада по следующим видам деятельности в следующих размерах:

- за информатизацию образовательного процесса - 30%,
- за организацию работы с медицинскими учреждениями – 10%
- за ведение электронного документооборота - 40%
- за высокий уровень организации работы с библиотечным фондом –40%

- за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, собрания трудового коллектива, общешкольного родительского собрания – 5%
- за сложность и напряженность работы по представлению отчетной документации - 20%
- за руководство школьным методическим объединением - 10%
- за интенсивность и напряженность работы связанную с осуществлением административной должности (отчетность, обработка данных мониторингов, обеспечение представления работы школы при проверках) – 50%
- за организацию питания обучающихся - 40%
- за организацию делопроизводства в образовательном учреждении – 40%
- за организацию работ по энерго и ресурсосбережению – 40 %
- за обеспечение санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности – 20 %
- за своевременное и качественное выполнение заявок педагогов по обслуживанию кабинетов – 20 %
- за работу с поставщиками услуг и подрядчиками – 20 %
- за организацию обеспечения требований пожарной и электробезопасности - 20%
- за организацию работы музея – 40 %
- за обеспечение безопасности детей во время перевозок – 10 %
- за заведование кабинетом – 2%
- за заведование специальными кабинетами – 5%
- за сложность уборки отдельных помещений и работу со специальными моющими средствами -30%
- за выполнение дополнительных обязанностей по обеспечению безопасности – 20%

8. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам.

8.1. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с показателями качества выполняемых работ (Приложение 1) по итогам работы за месяц, полугодие или учебный год по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом Учреждения.

При определении стимулирующих размеров выплат учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Все педагогические работники Учреждения, включая работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), имеют право на получение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

8.2. Установление стимулирующих выплат за интенсивность работы педагогических работников рассчитывается 2 раза в учебном году в баллах на весь учебный период по разработанным показателям.

8.3. В основу установления стимулирующей надбавки положена норма: каждому показателю соответствует определенное количество баллов. Надбавка педагогам устанавливается на основе следующих расчетов:

- высчитывается общая сумма баллов педагогов по всем показателям;
- высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма выделяемая на ОУ, делится на количество баллов, набранных всеми педагогами ОУ);
- количество баллов, набранных педагогом, умножается на стоимость одного балла.

8.4. Стоимость одного балла устанавливается в денежном выражении.

8.6. Установление стимулирующих выплат за эффективность работы учителя предметника и классного руководителя проводится один раз в полгода в баллах. Счетная комиссия Учреждения рассматривает самоанализы всех педагогов (кроме руководителя и заместителей руководителя) и предлагает распределение средств, которое проходит согласование с комиссией по доплатам.

Ежемесячно проходит заседание комиссии по доплатам, на котором утверждается распределение доплат.

Стимулирующие выплаты за эффективность работы учителя предметника и классного руководителя могут быть сняты сроком на 1 месяц за невыполнение значимых для Учреждения видов работ:

- не соблюдение сроков отчетной документации,
- наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся,
- нарушение правил техники безопасности и правил охраны жизни и здоровья обучающихся во время учебного процесса

Высвободившиеся средства перераспределяются между остальными педагогическими работниками в пределах данной части фонда.

8.7. Установление стимулирующих выплат по укреплению имиджа Учреждения рассчитывается за каждый прошедший месяц за особые достижения педагогических работников. Представление к награждению подается заместителями руководителя по итогам работы за месяц.

8.8. Установление стимулирующих выплат учителям в связи с реализацией комплекса мер по модернизации общего образования Ленинградской области рассчитывается за каждый прошедший месяц.

9. Размеры и порядок установления выплат за стаж непрерывной работы.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж работы члена трудового коллектива оказывает влияние на результат работы, стажевые показатели учитываются при определении стимулирующих выплат.

9.1 Порядок определения стажа непрерывной работы в отрасли для педагогических работников:

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж непрерывной работы в отрасли, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж непрерывной работы в отрасли засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность.

Перерывом в стаже непрерывной работы в отрасли считать более 60 календарных дней с момента увольнения и приема на работу в учреждения образования.

Пенсионерам, отработавшим в отрасли до выхода на пенсию не менее 15 лет время с момента увольнения и приема на работу, не считать перерывом в стаже непрерывной работы в отрасли независимо от перерыва в работе.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему) или на условиях совмещения также имеют право на выплаты стимулирующего характера за педагогический стаж непрерывной работы по всем занимаемым должностям порядке, установленном настоящим положением.

9.2. Порядок определения стажа непрерывной работы в Учреждении для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

В стаж работы для определения размера выплат стимулирующего характера засчитываются периоды работы в соответствии с записями в трудовой книжке или распорядительными документами (приказами) только в данном образовательном учреждении.

Работники образовательной организации, относящиеся к категориям учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на выплаты стимулирующего характера за стаж работы в учреждении по всем занимаемым должностям.

9.3. Размер стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в отрасли для педагогических работников и за стаж непрерывной работы в Учреждении для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии со следующими стажевыми показателями исходя из педагогического стажа или стажа работы в учреждении в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по всем занимаемым должностям в следующем размере:

- от 1 лет до 5 лет – 2 %;
- от 5 лет до 10 лет – 4 %;
- от 10 лет до 15 лет – 6 %;
- от 15 лет и выше – 10 %;

9.4. Размер стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в административной должности для заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, заместителя руководителя по безопасности по всем занимаемым должностям в следующем размере:

- от 1 лет до 3 лет – 3 %;
- от 3 лет до 10 лет – 6 %;
- от 10 лет и выше – 10 %;

10. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

В целях поощрения работников за эффективность деятельности по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом образовательной организации, производятся стимулирующие выплаты, имеющие премиальный характер (премиальные выплаты) по итогам работы за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ. Кроме того, премиальные выплаты могут выплачиваться в связи с юбилеями, с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производятся по мере необходимости по приказу образовательной организации.

В число премируемых входят все работники образовательной организации, включая совместителей.

Денежное поощрение и премия за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются в соответствии с действующим законодательством при расчете средней заработной платы (для оплаты ежегодного отпуска, назначения пенсии, выплаты по временной нетрудоспособности).

Премиальные выплаты устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Руководитель образовательной организации за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя.

11. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам.

11.1. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу (ставке

заработной платы) **за почетное звание** по основной должности устанавливаются персональные надбавки в размерах:

- «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%.

Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие отраслевых (ведомственных) званий в размере 10%.

При наличии нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному основанию по выбору работника.

11.2. Педагогическим работникам устанавливается персональная надбавка **за квалификационную категорию** со дня даты принятия решения аттестационной комиссии в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ППК, пропорционально учебной нагрузке по тарификационному списку работников на текущий учебный год по должности, по которой педагогический работник прошел аттестацию.

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30%;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20%;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 10%.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на персональную надбавку за квалификационную категорию в порядке, установленном настоящим положением.

12. Распределение фонда средств модернизации.

14.1. Дополнительные выплаты учителям школы **из средств фонда модернизации** ежемесячно устанавливаются приказом директора школы на основании решения комиссии по распределению доплат.

14.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов по определенным видам деятельности.

Виды деятельности	Максимальный балл	Понижающие факторы
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	3	Отсутствие системы в работе; несвоевременное и некачественное ведение документации
Организация работы по участию в программе электронного дневника.	7	Несвоевременное внесение данных в электронную базу; наличие ошибок во внесенных данных
Работа с электронной базой данных ОУ	10	
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, соблюдения правил внутреннего распорядка, обеспечение безопасности нахождения обучающихся в ОУ	5	Отсутствие системы в работе; при наличии случаев правонарушений, правил внутреннего распорядка баллы не начисляются
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	5	Отсутствие системы в работе
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	5	Отсутствие системы в работе; при наличии случаев травматизма баллы не начисляются
Применение на уроках и при организации внеклассных мероприятий информационно-коммуникативных технологий	5	Отсутствие системы в работе
Применение современных технологий проведения уроков и внеклассных мероприятий	5	
Организация и проведения мероприятий	5	Низкое качество мероприятия
Подготовка публикаций о достижениях школы, распространение педагогического опыта	20	Наличие ошибок в освещаемой информации; не использование ИКТ-технологий и др.

13. Порядок установления выплаты материальной помощи.

Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя образовательной организации.

Работникам, основным местом работы которых является Учреждение, уволившимся из Учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201) - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

В случае смерти работника, основным местом работы которого являлась образовательная организация, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается заместителю руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

По представлению заместителя руководителя, профсоюзного комитета работников Учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

Оказание материальной помощи производится только на основании приказа Учреждения по личному заявлению работника.

Выплаты материальной помощи устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

*Принято на Общем собрании трудового коллектива
протокол № 1 от 09 января 2017 г.*

Срок действия данного положения 2016-2017 учебный год.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерий	Расчет значение критерия	Шкала оценивания критерия, количество баллов
1	Качество освоения обучающимися учебных программ	Количество обучающихся, получивших по итогам отчетного периода «4» и «5»	Начальная и средняя школа: 1) количество обучающихся, получивших по итогам каждой четверти «4» и «5» делится на общее количество обучающихся. 2) находится среднее значение полученных показателей за 2 четверти	Начальная школа 80% и более - 10 75-80% - 8 70-74% - 6 65-70 % - 4 45- 65% - 2 Менее 45% - 0
				Средняя и старшая школа. Все предметы, кроме физкультуры, ИЗО, технологии и ОБЖ. 66 % и выше 15 56-65 % - 10 46-55% - 8 36-45% - 6 25-35% - 3 Менее 25% - 0
			Старшая школа: количество обучающихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5» делится на общее количество учащихся	Средняя и старшая школа. ИЗО, физкультура, технология, музыка, ОБЖ 66 и выше - 5 56-65 % - 3 46-55% - 2 36-45% - 1 Менее 25% - 0
2	Уровень неусвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по учебному предмету за отчетные периоды оценку «неудовлетворительно»	Находится отношение количества обучающихся, получивших по учебному предмету за отчетные периоды оценку «неудовлетворительно», к численности обучающихся по предмету (для начальной и средней школы считается среднее значение результатов первой и второй четверти)	0 - 4 балла; 0,01-0,04 - 3 балла; 0,05 – 0,08 – 2 балла; 0,09 и более – 0 баллов
3	Создание условий для повышения качества обучения	Начальная школа: сохранение количества (%) отличников	1) за каждую четверть считается % отличников (количество отличников/количество обучающихся в классе *100%) 2) сравниваются полученные показатели с предыдущим отчетным периодом	Сохранение количества (%) отличников - 1
				Увеличение количества (%) отличников - 2
		Средняя и старшая школа: сохранение количества обучающихся, окончивших отчетный период на «4» и «5» учителями – предметниками; классными руководителями.	1) за каждую четверть считается % обучающихся, окончивших отчетный период на «4» и «5»: количество обучающихся, окончивших отчетный период на «4» и «5»/количество обучающихся в классе *100%) 2) сравниваются полученные показатели с предыдущим отчетным периодом	Сохранение количества обучающихся, окончивших отчетный период на «4» и «5» - 1
				Увеличение количества обучающихся, окончивших отчетный период на «4» и «5» - 2
4	Качество подготовки к государственной итоговой аттестации и всероссийским контрольным работам	Работа классного руководителя		Начальная школа– 3 9, 11 классы - 5
		Качество работы учителей - предметников по подготовке обучающихся к ГИА и учителей начальной школы - к ВПР	Количество выпускников данного учителя, получивших на ГИА или ВПР результаты выше среднего по району/области	За каждого обучающегося – 1 балл 100% сдача экзамена по русскому языку и математике – 10 баллов

5	Качество освоения ООП по результатам внешних мониторинговых исследований (ДКР, МПР и др.)	Качество работы учителей - предметников по достижению требуемых результатов освоения ООП	Сумма баллов за участие и баллы, полученные в зависимости от качества знаний (количество обучающихся, получивших по итогам мониторинга «4» и «5»/общее количество обучающихся).	Участие в мониторинге – 2 80% и более - 5 75-80% - 4 70-74% - 3 65-70 % - 2 Менее 65% - 1 Менее 45% - 0
6	Реализация дополнительных мероприятий	Активность и качество представления результатов исследовательской, проектной деятельности, выступления на научно-практических конференциях	Количество выступлений умножается на количество баллов	<u>Школьный уровень</u> участник -1 <u>Муниципальный уровень</u> участник -2 призер - 3 победитель - 4 <u>Региональный уровень</u> участник -3 призер - 5 победитель – 6 <u>Всероссийский уровень</u> участник -5 призер -7 победитель - 8
7	Уровень достижений обучающихся в дистанционных массовых олимпиадах («Русский медвежонок», «Кенгуру» и др.)	Активность и результативность участия в массовых олимпиадах	Количество баллов зависит от количества участников. Количество призеров и победителей умножается на соответствующее количество баллов, баллы суммируются	Участие 1-10 обучающихся -1 10-20 обучающихся -2 Более 20 обучающихся – 3 Призер – 4 Победитель - 5
8	Результативность участия в предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах и др.	Активность и результативность участия в олимпиадах, спортивных соревнованиях	Суммируются баллы за каждого участника (победителя). При выступлении команды команда определяется как одна единица.	<u>Школьный уровень</u> участник -1 <u>Муниципальный уровень</u> участник -2 призер - 3 победитель - 4 <u>Региональный уровень</u> участник -4 призер - 5 победитель – 6 <u>Всероссийский уровень</u> участник -6 призер -7 победитель - 8
9	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Наличие системы работы и форм учета по организации мониторинговых исследований	Сумма баллов по каждой позиции	-Системная работа по созданию портфолио у учащихся, формирование банка одаренных детей – 2; -Участие в мониторинговых исследованиях, организованных учителем – 2
10	Качество рабочих программ	Наличие и качество оформления необходимой документации	Отсутствие замечаний по содержанию рабочих программ – 3 балла ОТСУТСТВИЕ РАБОЧИХ ПРОГРАММ - ДЕПРЕМИРОВАНИЕ	
11	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие и качественная реализация системы работы с родителями	Сумма баллов по каждой позиции	-Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей- 2; -Своевременная проверка и заполнение дневников учащегося - 2; -Своевременное заполнение дневника RU – 2; -Своевременный учет и информирование родителей о пропусках занятий учащимися – 2; -Своевременность и регулярность проведения родительских собраний, оформление протоколов собраний, активность работы родительского комитета – 2.
				НАЛИЧИЕ ЖАЛОБ – ДЕПРЕМИРОВАНИЕ (-5б)

12	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Качество работы классного руководителя	Сумма баллов по каждой позиции	Своевременность и качество подготовки документов на СПП и КДН, посещение детей из социально-неблагополучных семей – 3; Своевременность подготовки социальных паспортов и документов, необходимых для обеспечения детей бесплатным и льготным питанием, всеобучем- 3
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Активность и качество работы по созданию элементов образовательной инфраструктуры	Количество баллов выставляется в зависимости от объема и качества выполняемой работы	- Оформление документации кабинета (в том числе наличие паспорта) и его санитарное состояние -5; - Оформление рекреаций – 5; - Участие в благоустройстве пришкольного участка – 5. -Подготовка класса, школы к новому учебному году – 10.
ПРИ НАРУШЕНИИ ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА – ДЕПРЕМИРОВАНИЕ (-56)				
14	Работа с учащимися «группы риска»	Активность учителей в работе по повышению качества обучения, уменьшения количества обучающихся, выполняющих контрольные, диагностические работы на «2»	Количество баллов выставляется в зависимости от объема и качества выполняемой работы	Проведение дополнительных занятий – 2-5.
15	Участие в работе ШМО	Активность учителей в работе по организации и качеству учебной деятельности	Баллы суммируются по каждой позиции За открытый урок количество баллов выставляется в зависимости от качества проведенного урока	Организация работы ШМО - 10 Проверка тетрадей и анализ в параллели – до 5 Выступление на ШМО – 2 Открытый урок для ШМО – 3-5
16	Интенсивность работы	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	Баллы суммируются по каждой позиции	За работу в комиссии по распределению средств – 5 Организация массовых мероприятий – 3 Дежурство - 3 Оформление документов к ГИА и ЕГЭ -5
17	Участие в профессиональных конкурсах ПНПО «Учитель года», «Самый классный классный» и др.	Результативность участия в различных педагогических конкурсах	Баллы за каждый конкурс суммируются	<u>Школьный уровень</u> Победитель - 4 Участник - 2 <u>Муниципальный уровень</u> Победитель - 6 Участник -4 <u>Региональный уровень</u> Победитель - 8 Участник - 6 <u>Федеральный уровень</u> Победитель - 10 Участник - 8
18	Выступление на педсоветах и совещаниях	Активность учителей в распространении собственного педагогического опыта	Баллы суммируются по количеству выступлений	<u>Школьный уровень</u> Докладчик - 4 Содокладчик - 2 Использование ИКТ дополнительно – 2 <u>Муниципальный уровень</u> Докладчик - 5 <u>Региональный уровень</u> Докладчик - 10 <u>Федеральный уровень</u> Докладчик - 15
19	Представление собственной педагогической деятельности			Наличие сайта - 5
20	Распространение собственного педагогического опыта		Сумма баллов за каждую публикацию За открытый урок количество баллов выставляется в зависимости от качества проведенного урока	Наличие публикаций – 2 Открытый урок муниципального и более высокого уровня – 5-10
21	Работа в экспертных комиссиях	Активность учителей в	Баллы суммируются по количеству участия	Участие в проверке олимпиадных работ (в районной комиссии и выше уровнем) – 5 в работе предметных комиссий по проверке работ

				обучающихся на ГИА – 5 участие в жюри конкурсов районного и более высокого уровней - 5
22	Внеурочная деятельность	Активность участия в социально значимых дел	Баллы суммируются за каждое мероприятие	Участие – 3 Организатор - 5
23	Реализация мероприятий по соблюдению Правил внутреннего распорядка и сохранению здоровья, по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Качество работы по соблюдению установленных правил	Количество баллов выставляется в зависимости от качества выполняемой работы	-Наличие школьной формы у учащихся– 5; -Сохранность библиотечного фонда – 3-5; -Охват горячим питанием обучающихся– 3-5. Работа по предупреждению бездзорности, профилактике правонарушений – 3-5
			ЗА СЛУЧАИ ТРАВМАТИЗМА по необъективным причинам – ДЕПРЕМИРОВАНИЕ (- 5)	
24	Исполнительская дисциплина	Качество ведения документации	Баллы суммируются по каждой позиции	Качественное и своевременное заполнение: -классных журналов – 2; журналов индивидуального обучения -2; журналов внеурочной деятельности и кружковых занятий -2; личных дел обучающихся 2 Своевременное составление плана воспитательной работы -2; отчетов по успеваемости - 2; отчетов по воспитательной работе -2
			НАЛИЧИЕ ЗАМЕЧАНИЙ ПО ВЕДЕНИЮ ЖУРНАЛОВ – ДЕПРЕМИРОВАНИЕ (-5)	