



Согласовано:
Председатель ПК

С.В. Роганова



Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 10»

И.В. Ваганова
Председатель УС школы
Ефименко Ю.Б.
протокол № 3 от 19.08.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10» имени Героя Советского Союза
Гагарина Юрия Алексеевича

1. Общие положения.

- 1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13, законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.01.2019 г. № 21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 г. № 19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, Уставом школы (утвержденном постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 17.07.2015 г. № 490), постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 31 января 2019 года № 50 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 16.09.2013 г. № 888 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Тбилисский район от 11 марта 2010 г. № 255 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район», Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 г. № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего

характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район», постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Постановление главы администрации муниципального образования Тбилисский район от 20 августа 2020 года № 767 « ОБ утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего , основного общего и среднего общего образования в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 года № 582 «Об установлении ежегодной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления

1.2. Положение включает в себя:

- ✓ Методику планирования расходов фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- ✓ Рекомендуемые базовые должностные оклады, ставки заработной платы;
- ✓ Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- ✓ Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- ✓ Порядок и условия премирования работников организации;
- ✓ Порядок формирования штатного расписания;
- ✓ другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников МБОУ «СОШ№ 10» устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Управляющим Советом школы;

методики планирования расходов на оплату труда.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего

времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Объем работы на ставку педагогической нагрузки (ставку заработной платы), должностной оклад устанавливается:

- 36 часов в неделю – педагогам-психологам, библиотекарям, педагогам-организаторам, социальным педагогам;
- 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов, реализующим общеобразовательные программы, педагогам дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

1.9. Должностные оклады штатных сотрудников МБОУ «СОШ №10» выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе, а также женщинам, работающим в сельской местности, выплачиваются за работу при 36-часовой рабочей неделе.

1.10 Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №10» основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, педагогического персонала, а также учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;
- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа»

1.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

1.11. Днями выплаты заработной платы работникам МБОУ «СОШ №10» являются: 24-е и 9-е число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника МБОУ «СОШ №10» в банке.

1.13 В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по МБОУ «СОШ №10» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников школы, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.14. Оплата труда работников МБОУ «СОШ №10» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Размер фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

2.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется, исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (N \times H \times Д) + С, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Н - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося для реализации основных общеобразовательных программ;

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года (1 сентября) и начало календарного года (января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

С- стимулирующие выплаты отдельным категориям работников организации.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, фонд оплаты внеурочной деятельности учителей, преподающих в первом классе:

$ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ₀ - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом;

Доля ФОТ педагогического персонала, административно-управленческого персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ №10»

Директор школы в соответствии со статьей 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 26 декабря 2012 г. №273-ФЗ и, формирует и утверждает штатное расписание школы и локальные акты, регулирующие оплату труда школы в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

2.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_п = ФОТ_п(б) + ФОТ_п(с) + КВ$, где: ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала
ФОТ_{п(б)} – базовая часть ФОТ_п;
ФОТ_{п(с)} – стимулирующая часть ФОТ_п
КВ – выплаты компенсационного характера

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ(Приложение № 1):

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми подготовка к итоговой аттестации в любой форме, в том числе ОГЭ и ЕГЭ;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
работа с молодыми специалистами (наставничество);
организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

2.5. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС устанавливается за аудиторные часы в твердых суммах в пределах ФОТ (приложение № 1).

2.6. На стимулирующую часть направляется не менее - 25% общего фонда оплаты труда.

2.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) состоит из базовой (тарифной) части и стимулирующей .

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр, где:}$$

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр:

ФОТпр(с) - стимулирующая (надтарифная) часть ФОТпр.

КВпр – выплаты компенсационного характера.

2.8. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико - часа) определяется, исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где: СТП – стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 количество учащихся в третьих классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации: математика и русский язык в 8, 9, 10, 11 классах - коэффициент 1,3;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников:

русский язык - 5-7 классы - коэффициент **1,1**;

литература, словесность- коэффициент **1,1**;

математика - 5-7 классы - коэффициент **1,1**;

история - коэффициент **1,1**;

география - коэффициент **1,1**;

природоведение - коэффициент **1,1**;

обществознание - коэффициент **1,1**;

иностранный язык - коэффициент **1,1** (в случае отсутствия деления на группы);

-необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога:

физика - коэффициент **1,1**;

химия - коэффициент **1,1**;

биология- коэффициент **1,1**;

информатика- коэффициент **1,1**;

- для основной и старшей школы все предметы, не оговоренные выше, имеют коэффициент **1**;

- возрастными особенностями учащихся:

- предметы учебного плана 1,4 классов для педагога начальной школы - коэффициент **1,2**;

- предметы учебного плана 2,3 классов для педагога начальной школы - коэффициент **1,1**;

- специфика образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

2.9. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \text{П} \times \Gamma, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

2.10. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

2.11. . Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, включает в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

2.12. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и начало календарного года (1 января).

2.13. Оклад заместителя руководителя и заведующего библиотекой устанавливается в размере 50-90% от оклада руководителя.

2.14. Учебный план разрабатывается самостоятельно школой. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПин).

2.15. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников (Приложение № 2, Приложение № 3)

3. Размер оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

3.1. Рекомендуемые базовые должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (разрядам) по занимаемой должности работников МБОУ «СОШ № 10»:

Наименование должностей	Оклад
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	5726 руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	6056 руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6405 руб.
Общие профессии рабочих первого уровня 1 разряда	5629 руб.
Общие профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень 5 разряда	6019 руб.
Общие профессии рабочих второго уровня 4 квалификационный уровень 8 разряда	6598 руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10470 руб.

3.2. Базовые должностные оклады, ставки заработной платы работников определяются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3. Оплата труда педагогических работников МБОУ «СОШ № 10», не осуществляющих учебный процесс, осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей педагогических работников, согласно Постановлению администрации муниципального образования Тбилисский район № 667 от 28.06.2022 г.

Педагог дополнительного образования	9265 рублей
-------------------------------------	-------------

Социальный педагог, педагог-организатор	9265 рублей
Педагог-психолог	9350 рубля
Библиотекарь	10470 рублей

3.4. Установление окладов работникам МБОУ «СОШ № 10», должности которых не включены в пункты 3.1 и 3.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных организаций муниципального образования Тбилисский район, утвержденными правовыми актами администрации муниципального образования Тбилисский район.

Квалификационный разряд	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629 руб.
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726 руб.
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5609 руб.
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5702 руб.
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019 руб.
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5981 руб.
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6170 руб.
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598 руб.

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» № 1601 от 22

декабря 2014 года.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирование труда работников МБОУ «СОШ № 10» предусматривает установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

4.4. Стимулирование труда работников МБОУ «СОШ № 10» предусматривает установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая выплата за выслугу лет;

стимулирующая выплата за почетные звания и отраслевые награды;

другие стимулирующие выплаты.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по приказу руководителя МБОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ «СОШ № 10», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда по решению Управляющего совета образовательной организации и Профсоюзного комитета.

4.5. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ «СОШ № 10» рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных

площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более полугода, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет и больше - 15%.

4.7. Стимулирующая выплата в размере 3000 рублей от ставки заработной платы - 18 часов в неделю отдельным категориям работников школы согласно Постановлению администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 г. № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район».

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 4.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

4.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов. Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

4.10. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

4.11. Распределение указанных выплат по результатам труда устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ №10» на основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения (Приложение №5) или решения Управляющего Совета школы, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией, и профсоюзным органом.

Применение выплат за дополнительную работу по выполнению функций классного руководителя

4.12 Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам МБОУ «СОШ №10» за счет средств федерального бюджета выплачивается в размере 5000 руб. за полностью отработанное в календарном месяце время, за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе.

4.13. Вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам МБОУ «СОШ №10», за счет средств краевого бюджета выплачивается в размере 4000 руб в месяц.

4.14. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года в размере 5750 руб. Предусматриваются

следующие условия осуществления указанной выплаты:

право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года;

- ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации;

- ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;

- ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

- ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.15. Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются настоящим Положением согласно Приложениям № 1,2,3,4,5.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам МБОУ «СОШ №10» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за

5.2. Работодатель 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 признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентам по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5.11. Компенсационные выплаты за книгоиздательскую продукцию входят в должностной оклад педагогического работника.

5.12. Оплата труда работников МБОУ «СОШ № 10», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в размере 4% от тарифной ставки или должностного оклада.

5.13. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в повышенном размере за часы, фактически отработанные в выходной и нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены) в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.14. Сверхурочная работа по желанию работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.15. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги повышение уровня реального содержания заработной платы включает ее индексацию в порядке, установленном дополнительными соглашениями к трудовому договору работника на основании приказа директора школы.

5.16. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ «СОШ № 10», могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя,
- других работников образовательной организации.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

7. Порядок формирования штатного расписания

7.1. Штатное расписание МБОУ «СОШ № 10» формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8. Распределение экономии фонда оплаты труда

Основная цель предоставления доплат – повысить качество работ, поощрение за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника школы.

Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах возникшей экономии части фонда оплаты труда работников школы.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Для распределения доплат создается расширенная комиссия, состоящая из администрации школы, членов Управляющего совета, членов профсоюзной организации школы. Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки работников – претендентов на вознаграждение.

При выплате вознаграждения на каждую кандидатуру дается краткая характеристика – представление с указанием мотивов поощрения.

Выплата за конкретные достижения производится на основании рейтинга работников с учетом показателей, результативности труда, или за виды работ, не входящие в должностные обязанности работника школы.

Заседания комиссии проводятся 1 раз в месяц, 1 раз в квартал. Решение комиссии оформляется протоколом УС школы, на основании которого издается приказ по школе

Доплаты

за дополнительные виды работ, относящиеся к внеурочной деятельности

Система выплат, входящих в базовую часть фонда оплаты труда, работникам школы включает в себя:

- а) доплаты за осуществление дополнительных видов работ, относящихся к внеурочной (неаудиторной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

1 Подготовка к итоговой аттестации в любой форме в том числе и ЕГЭ	500- 3000 рублей
2. За подготовку к урокам и другим видам занятий	
2.1. За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	500- 5000 руб.
2.2. За подготовку к итоговой аттестации в новых формах, итоги аттестации обучающихся	
2.3. За КТП, планы конкурсных уроков, мероприятий	
2.4. За образцовую работу с документацией по предмету	500-1000 руб
2.5. За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий по предмету	200-3000 руб.
2.6. За индивидуальное обучение на дому	
3. За проведение инновационной работы	
3.1. За ведение экспериментальной работы (работа по предпрофилю и за работу в профильном классе)	200- 4000 руб.
3.2. За разработку и внедрение авторских программ	
3.3. За применение информационных дистанционных технологий	
4. За участие в методической работе	
4.1. За руководство школьным МО	150-500 руб.
4.2. За руководство районным МО, работу тьютора	
4.3. За руководство школьным НОУ, сайтом школы	300-5000 руб.
5. За заведованием элементами инфраструктуры школы	
5.1. За заведование учебными кабинетами:	
• за сохранность и целевое использование оборудования и мебели	100-400 руб.
• за соблюдение санитарно-гигиенических правил, озеленение	
• за подготовку кабинета к зимним условиям	
• за соблюдение всех правил ТБ	
• за ведение паспорта кабинета	
5.2. За заведование мастерской	100- 700 руб.
5.3. За заведование УОУ	100- 1000 руб.
5.4. За заведование спортзалом	100- 400 руб.
5.5. <i>За заведование школьным музеем</i>	100-500 руб.
5.6. За заведование и работу с аудио-видео аппаратурой, музыкальной аппаратурой	100- 3000 руб.
5.7. За работу с компьютерным оборудованием	100- 2000 руб.
6. За проверку тетрадей	
• учителям русского языка	500-600руб.
• учителям начальных классов	200-500руб.
• учителям математики	100-400руб.
	100- 300 руб.

- учителям химии, физики, биологии, иностранного языка
- 6. За организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций**
- На школьном уровне 100-1000 руб.
 - на районном уровне 200- 400 руб.
 - на зональном, краевой, республиканском уровне 100- 500 руб.
 - за работу по выпуску школьной газеты, работу со СМИ 100- 500 руб.
- 8. За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми** 400-4000 руб.
- 9. За проведение внеклассной работы по физической культуре, туристической работы, за проведение работы по профилактике наркомании среди учащихся** 500- 3000 руб
- 10. За организацию работы по обеспечению безопасности образовательного учреждения, проведение занятий по ГО и ЧС** 500- 3000 руб
- 11. За организацию работы по охране труда в образовательном учреждении** 500-3000 руб.
- 12. За организацию безопасности перевозок детей, организацию подвоза учащихся** 1000-3000 руб.
- 13. За реализацию комплекса мер модернизации общего образования** 500- 3000 руб.
- 14. За внеурочную деятельность (ФГОС)** 200- 4500 руб.
- 15. За работу (ведение электронных журналов и документации) в системе АСУ** 200- 5000 руб.
- 16. За классное руководство ученическим коллективом** 4000 рублей
- 17. Вознаграждение за классное руководство** 5000 руб.

**Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда
за осуществление видов работ
для административно-управленческого, педагогического персонала, не
связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного, младшего
обслуживающего персонала,**

1. Система выплат, входящих в базовую часть фонда оплаты труда, работникам школы включает в себя стимулирующие выплаты за осуществление дополнительных видов работ.

Выплаты административно-управленческому педагогическому персоналу

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. За организацию предпрофильного и профильного обучения | 1000- 16000 руб. |
| 2. За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся в традиционной форме и в форме ЕГЭ | 1000- 10000 руб. |
| 3. За реализацию программы воспитания, за организацию качественной работы общественных органов самоуправления в школе | 1000-15000 руб. |
| 4. За осуществление работы по профилактике правонарушений, наркомании среди учащихся, за пропаганду здорового образа жизни, развития массового спорта в школе | 2000 руб. |
| 5. За организацию клубной работы среди учащихся, пропаганду здорового образа жизни, развития массового спорта среди учащихся, педагогов, родителей | 1000 руб. |
| 6. За внедрение инноваций и методическое их сопровождение | 200- 4000 руб. |
| 7. За высокий уровень работы по повышению педагогического мастерства учителей школы, за работу по проведению аттестации учителей в школе | 1000-5000 руб. |
| 8. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | . |
| 10. За высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ, готовность школы к новому учебному году, к работе в зимних условиях | 1000-15000 руб.
2000 руб. |
| 11. За сохранность вверенных материальных ценностей, качественного ведения нормативной документации | 1000-5000 руб. |
| 12. За разработку расписания уроков согласно СКО САНПИНов | 5000 руб. |
| 13. За работу с сайтом школы, руководство НОУ, ведение электронного журнала | 300-5000 руб. |

Выплаты педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом (социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-организатору)

- | | |
|--|----------------|
| 14. За результативность коррекционно-развивающей работы среди учащихся | 200- 6000 руб. |
| 15. За своевременное и качественное ведение отчетности, организацию отчетности по горячему питанию, банка данных детей, охваченных различными видами контроля, за ведение электронной документации, за организацию межведомственного взаимодействия в профилактической работе с несовершеннолетними. | 1000-3000 руб. |

Библиотекарю:

- | | |
|--|---------------------------------|
| 16. За организацию высокой читательской активности учащихся, пропаганду семейного чтения | 1000-5000 руб.
200-2000 руб. |
| 17. За участие в общешкольных и районных мероприятиях, ведение электронной библиотеки. | 4000-9000 руб. |
| 18. За руководство классным коллективом | |

Младшему обслуживающему персоналу:**Уборщику служебных помещений:**

17. За интенсивность и результативность труда, качественное содержание участка, убираемой территории, текущий и косметический ремонт помещений школы. 3410-4000 руб.

Дворнику:

18. За интенсивность и результативность труда, качественную уборку территории школьного двора и мест общественного пользования 3410- 9000 руб.

Водителям :

19. За обеспечение исправного технического состояния автобуса, обеспечение безопасных перевозок обучающихся, отсутствие ДТП 10000-20000 руб.

Слесарям по ремонту автомобилей

20. За обеспечение исправного состояния автобуса, проведение самостоятельного текущего теххода за автобусом 200-2000 руб.

Делопроизводителю:

21. За интенсивность и высокие результаты труда, образцовое ведение номенклатуры дел, систематизация дел в архиве, ведение электронного делопроизводства 1000-12000 руб.

Заведующему хозяйством:

22. За организацию качественного ремонта школы, подготовка школы к новому учебному году. 1000- 10000 руб

23. За сохранность вверенных материальных ценностей, целевое использование вверенного оборудования 100 -3000 руб.

24. За сохранность вверенных материальных ценностей, качественное и своевременное ведение отчетной документации 1000- 13000 руб.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

25. За бесперебойную работу всех систем функционирования школы, текущий и косметический ремонт школы, кошение сорной растительности на территории школьного двора, бесперебойную работу системы внутреннего теплоснабжения в зимний период. 1000-6000 руб.

Работникам школьной столовой**Повару:**

26. За содержание участка в соответствии с нормами СанПиН, качественное и бесперебойное питание обучающихся, четкую организацию процесса питания обучающихся и учителей, ведение отчетной документации 1000-4000 руб.

Кладовщику:

27. За своевременный заказ продуктов питания, соблюдение санитарных норм и правил хранения продуктов на складе, качественное ведение отчетной документации 1000-5000 руб.

Кухонной рабочей:

28. За содержание участка в соответствии с нормами СанПин, интенсивность труда. 1000-4000 руб

29. За совмещение по должности контрактного управляющего 10000 руб.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Показатели эффективности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее МБОУ «СОШ № 10») разработаны в соответствии с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18 июня 2013 г

№ 14-1/10/2-3236 и учётом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»

1.2. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ №10» определяют порядок выплат стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации

1.3. Показатели распространяется на работников МБОУ «СОШ №10»

1.4. Основными целями разработки Показателей эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ № 10» являются :

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении МБОУ «СОШ № 10»

1.5. Основными задачами разработки Показателей эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ № 10» являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в МБОУ «СОШ № 10» молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников .

1.6. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учётом целевых показателей эффективности руководителя, установленного работодателем.

2. Показатели эффективности для педагогических работников

1.1 | Показатели эффективности для педагогических работников, сотрудников школы и индикаторы разработаны на основании направлений работы МБОУ «СОШ №10», на основании которых будет осуществляться учёт результатов деятельности.

1.2. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников МБОУ «СОШ № 10» утверждаются на уровне образовательного учреждения, при этом обеспечивается зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Показатели эффективности	Размер выплаты
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и	50 руб. за 1 проект

индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	20 руб. за 1 учащегося
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	20 руб. за 1 учащегося
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	20 руб. за 1 мероприятие
Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:	100 руб за 1 учащегося за 1 место 50 руб за 1 учащегося за призера 20 руб. за 1 учащегося при командных соревнованиях
Участие в коллективных педагогических проектах	100 руб за 1 участие
Участие в индивидуальных педагогических проектах	1000 руб за 1 участие на уровне района 2000 руб. за 1 участие на уровне края
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	500 руб.
Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	300 руб. за руководство клубом, 50 руб за 1 мероприятие
Работа с детьми из социально неблагополучных семей: учет, посещение, индивидуальная работа (ведение документации), контрольные мероприятия	100 руб. за 1 семью
Работа по профилактике негативных явлений в подростковой среде: антинаркотическая антиалкогольная, антитабачная пропаганда, контроль досуга детей группы риска, организация мероприятий, направленных на формирование положительного отношения к здоровому образу жизни	1000 руб. в месяц
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея , рекреаций, УОУ школы, спортивной площадки, школьного двора)	500 руб. в месяц
Осуществление организационно-методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы,	3000 руб. в месяц
Руководство методическим объединением учителей-предметников, классных руководителей	150 руб.
Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период	50 рублей в месяц
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, иных лиц в различные инстанции за отчетный период.	50 руб. в месяц
Эффективность использования имущественного комплекса, оборудования, нахождение всего оборудования в технически исправном состоянии.	50 руб. в месяц
Организация горячего питания обучающихся (не менее 100% от общего числа обучающихся)	200 руб. в месяц
Проведение спортивно-массовых мероприятий, (в том числе сдачи норм ГТО), дней здоровья, туристических походов, спортивных соревнований на школьном уровне	200 руб. в месяц
Работа с сайтом школы (оформление, размещение	3000 руб.

материалов, инновационность, грамотность, информативность)	
Размещение материалов на сайте школы, связанных с преподаваемым предметом	50 руб. за 1 проект
Руководство научным обществом учащихся, ведение документации, анализ работы НОУ Старт	1000 руб. в месяц
Организация воспитательной работы школы: выполнение плана воспитательной работы школы не менее, чем на 95%	5000 руб.
Дополнительные занятия с одаренными детьми	30 руб. за 1 ребенка в месяц
Работа по программам платных образовательных услуг	100 руб. за 1 группу в 10 чел.
Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, руководство предпрофильной и профильной подготовкой	1000 руб.
Результативность ЕГЭ и ОГЭ	200 руб. за результат выше среднерайонного 400 руб. за результат выше среднекраевого 500 руб. выше среднероссийского
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам КДР)	20 руб. за 1 учащегося с явной динамикой
За организацию и проведение аттестации педагогических работников школы, оформление документации, прием заявлений и т.д.	3000 руб.
Разработка педагогическим работником учебно-методических пособий по преподаваемому предмету с обязательным размещением их на сайте школы, в СМИ	200 руб. за 1 разработку
Проведение открытых уроков для членов педагогического коллектива и для учительского сообщества района	500 руб. за 1 урок для РМО учителей 100 руб. за 1 урок в школе
Работа по охране труда сотрудников школы: отсутствие случаев травматизма, разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев, составление программ обучения, своевременное проведение инструктажа и выдача инструкций по ОТ работникам школы	2000 руб.
Систематическое и своевременное ведение электронного журнала в сети Интернет, выставление текущих и итоговых оценок.	3000 руб.

Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово - экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем квартале, экономии заработной платы, достижений учителя.

В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат комиссия по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения вправе изменить суммы выплат по отдельным показателям эффективности в связи с:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении выплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- нарушение должностных инструкций, трудовой дисциплины (опоздания, неинформирование администрации о возможном отсутствии на работе, отсутствие на работе без уважительной причины);
- нарушение коллективного трудового договора;
- невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений директора;
- обоснованные жалобы на действия педагога или сотрудника школы;
- ухудшение качества работы и её результативности, за которую определены надбавки;
- переход учащихся в другие учебные заведения по вине учителя или классного руководителя.

Решение об отмене стимулирующих выплат принимается комиссией.

Решение об отмене стимулирующих выплат считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов комиссии.

Решение об отмене стимулирующих выплат доводится письменно под подпись работника школы в течение одной недели со дня принятия решения комиссии.

Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки учителей – претендентов на вознаграждение.

При выплате вознаграждения а также премий к юбилейным и праздничным датам на каждую кандидатуру дается краткая характеристика – представление с указанием мотивов поощрения.

Источником информации о деятельности учителя являются:

Итоговые ведомости успеваемости по предметам;

Документация заместителей директора школы по итогам проверок внутришкольного контроля, документы социального педагога;

Портфолио самого учителя;

Портфолио класса, учащихся класса;

Документация учителя, классного руководителя (журналы, планы, протоколы, справки, мониторинги);

Мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

Аналитические материалы заместителей директора школы по результатам полугодия, года

Заседания комиссии проводятся 1 раз в полугодие. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.

Карта результатов работы учителя

за _____ 20__ г.

Показатели эффективности	Результаты работы
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:	
Участие в коллективных педагогических проектах	
Участие в индивидуальных педагогических проектах	
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
Работа по профилактике негативных явлений в подростковой среде	
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея , рекреаций, УОУ школы, спортивной площадки)	
Осуществление организационно-методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы,	
Руководство методическим объединением учителей-предметников, классных руководителей	
Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, иных лиц в различные инстанции	

Эффективность использования имущественного комплекса, оборудования	
Организация горячего питания обучающихся (не менее 98% от общего числа обучающихся)	
Проведение спортивно-массовых мероприятий, (в том числе сдачи норм ГТО), дней здоровья, туристических походов, экскурсий	
Работа с сайтом школы (оформление, размещение материалов, инновационность, грамотность, информативность)	
Размещение материалов на сайте школы, связанных с преподаваемым предметом	
Руководство научным обществом учащихся	
Организация воспитательной работы школы: выполнение плана воспитательной работы не менее, чем на 90%	
Дополнительные занятия с одаренными детьми	
Работа по программам платных образовательных услуг	
Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, руководство	
Результативность ЕГЭ и ОГЭ	
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам КДР)	
Разработка педагогическим работником учебно-методических пособий по преподаваемому предмету, размещение их на сайте школы, в СМИ	
Проведение открытых уроков для членов педагогического коллектива и для учительского сообщества района	

Дата _____

Подпись _____

Положение
о комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда
категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат
образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения, (далее - Комиссия).

1.2. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя ОУ.

1.3. В состав Комиссии входят педагогические работники, председатели МО, представители администрации ОУ и родительской общественности (члены Управляющего совета школы).

1.4. Комиссию возглавляет председатель – руководитель ОУ. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии.

2. Основные функции Комиссии

Комиссия осуществляет следующие функции:

- осуществляет дифференциацию оплаты труда учителей МБОУ «СОШ №10» в соответствии с качеством их труда;
- обеспечивает действие механизмов установления стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности для категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат МБОУ «СОШ №10»;
- на основании информации руководителя ОУ о размере фонда стимулирующих надбавок для работников в должности «учитель», определяет расчетный показатель по МБОУ «СОШ №10» для установления размеров стимулирующих надбавок учителям за качество их трудовой деятельности для его использования при проведении выплат из фонда надбавок и доплат МБОУ «СОШ №10»;
- определяет размер персональных надбавок стимулирующего характера учителям МБОУ «СОШ №10» за качество труда на периоды с 1 января по 30 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся два раза в год в периоды с 1 по 29 августа и с 1 по 25 декабря, при установлении стимулирующих надбавок учителям на основании критериев оценки качества их труда.

3.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

3.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

3.4. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от заместителей руководителя ОУ;
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;

- организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
- формирует выписку из протокола заседания Комиссии и направляет ее руководителю ОУ;
- подписывает протокол Комиссии.

3.5. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- инициируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

Член Комиссии обязан принимать участие в ее работе.

Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении места работы или должности.

На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

3.6. Учитель МБОУ «СОШ №10» два раза в год не позднее 25 июня и 25 декабря:

- оценивает свою деятельность с использованием критериев оценки качества труда на основании Карты результатов работы учителя, составленной согласно Приложению № 3 «Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ №10»,
- вносит результаты самооценки в информационную Карту с критериями оценивания качества своего труда; при заполнении Карты указываются количество и ссылка на подтверждающие документы.

Форма информационной карты представлена в Приложении № 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ №10»;

- представляет заполненную информационную Карту председателям методических объединений.

3.7. Председатели методических объединений представляют информационные Карты учителей в Комиссию.

3.8. Информационные Карты, предоставленные после сроков, указанных в п.3.6 настоящего Положения, к рассмотрению не принимаются.

3.9. При оценке информационных карт Комиссия на своем заседании:

- выявляет соответствие данных по показателям в каждой информационной Карте шкале оценивания индикаторов по ним;
- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности учителя на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- составляет итоговый оценочный лист с указанием сумм доплат учителей по итогам рассмотрения всех информационных карт и утверждает его.

Комиссия на своем заседании имеет право изменить результативность, представленную учителями в информационной карте, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки и подтверждающих документов.

Принятое решение особо фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

3.10. Итоговое решение о результатах оценки качества труда учителей МБОУ «СОШ №10» оформляется протоколом заседания Комиссии.

3.11. Утвержденный протокол с результатами оценки передается руководителю ОУ.

3.12. Руководитель ОУ на основании протокола Комиссии информирует Управляющий совет школы о решении Комиссии, который утверждает или не утверждает решение Комиссии. Руководитель МБОУ «СОШ №10» по результатам решения УС издает приказ об установлении учителям персональных стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности из фонда надбавок и доплат на предстоящий период согласно п.2 настоящего Положения.

3.13. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки учителю за качество трудовой деятельности рассматривается Комиссией в случаях:

- непредоставления учителем заполненной информационной Карты с критериями оценивания качества его труда;

- увольнения учителя.

3.14. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки учителю за качество труда выносится на рассмотрение Комиссии на основании:

- непредоставления учителем руководителю МО информационной Карты по окончании срока действия ранее установленной стимулирующей надбавки, согласно в п. 3.6 настоящего Положения;

- приказа руководителя ОУ об увольнении учителя.

3.15. Руководитель ОУ представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (или неустановления) стимулирующих надбавок за качество труда.

3.16. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки учителю за качество труда.

3.17. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов Комиссии выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов - 5 лет; протоколы включаются в номенклатуру дел МБОУ «СОШ №10» и хранятся у руководителя.

3.18. В случае несогласия учителя с решением Комиссии, учитель имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

3.19. Комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление учителя и дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии).

3.20. На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться учителя ОУ для уточнения материалов, представленных ими в Комиссию