

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 А.В.Макарова

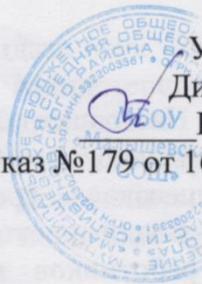
« » 2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 Н.Ю.Терентьева

приказ №179 от 16 октября 2020 г



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Малышевская средняя общеобразовательная школа»

Селивановского района Владимирской области

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования

 Н.С.Горшкова

« » 2020 г



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Малышевская средняя общеобразовательная школа» Селивановского района Владимирской области (далее – Положение) регулирует условия труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Малышевская средняя общеобразовательная школа» Селивановского района Владимирской области (далее – школа), выполняющих работы на основе трудовых и гражданско-правовых договоров.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и постановлением администрации Селивановского района от 14.06.2018. №536 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Селивановский район Владимирской области».

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работников школы состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

1.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника школы (за исключением директора, заместителя директора), состоит из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) умноженной на повышающие коэффициенты.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы устанавливается Постановлением администрации Селивановского района.

1.7. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников школы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

1.8. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников школы, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.9. Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.10. Директор школы несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388)

2.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года,

не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в школе директором школы, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора школы), директором школы при участии профсоюзного комитета. Преподавательская работа в школе для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе (включая директора школы), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей школы, для которых она является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям (преподавателям), находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.3. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", вытекает из должностных

обязанностей педагогических работников, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка школы, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, и подлежит дополнительной оплате труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка школы.

2.4. Продолжительность рабочего времени других работников школы составляет 40 часов в неделю.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников школы

3.1. Учителя, воспитатели и другие педагогические работники

3.1.1. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

3.1.2. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей групп заочного обучения в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

3.1.4. 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 с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.2. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

3.3. Порядок расчета должностного оклада (ставки) заработной платы руководителя, заместителей руководителя, специалистов и служащих, педагогических работников производится согласно постановлению администрации Селивановского района от 14.06.2018. №536 «Об оплате

труда работников образовательных организаций муниципального образования Селивановский район Владимирской области».

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей), воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школу.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются до 12% должностного оклада (ставки заработной платы) согласно специальной оценке условий труда.

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

5.4.1. Оплата труда в ночное время.

Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% должностного оклада (ставки заработной платы);

5.4.2. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.4. Оплата сверхурочной работы.

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

5.4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза работников, трудовым договором.

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

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюза работников без учета учебной нагрузки.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза работников.

6.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере 20 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 1 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 1 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения профсоюза работников.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты работникам с нагрузки, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель РФ» в размере 20%. Работникам, имеющим почетные звания «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 200 рублей.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом мнения профсоюза и в соответствии с приложением № 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

7. Иные выплаты

7.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда:

- в связи с бракосочетанием – 1000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, детей, родителей) – 2000 рублей;
- в связи с несчастным случаем (пожар, стихийное бедствие и т.п.) – в размере 2000 рублей;
- в связи с длительной (более 3 месяцев) болезнью, платным лечением – в размере 2000 рублей;
- в связи с юбилейными датами 50, 55 и 60 лет со дня рождения – 2000 руб.;
- в связи с профессиональными праздниками – размер определяется директором школы исходя из наличия средств в ФОТ (указанная выплата может осуществляться и в виде премии).

7.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Приложение №1 к Положению об оплате труда

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ И НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Перечень выплат	Размер выплат	
	в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	в рублях
1	2	3
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом		
1.1. Осуществление функций классного руководителя в общеобразовательных школах, при наполняемости класса (групп): - более 13 человек; - до 13 человек		4000 2700
1.2. Проверка письменных работ учителями 1 – 4 классов при наполняемости класса: - более 13 человек; - до 13 человек	10 5	
1.3. Проверка письменных работ по математике, русскому языку и литературе учителями 5 – 11 классов при наполняемости класса (группы) <*>: - более 7 человек; - до 7 человек	20 10	
1.4. Выплаты за проверку тетрадей учителям химии, физики, иностранного языка вне зависимости от количества обучающихся	5	
1.5. Работа педагогического работника по адаптированным основным общеобразовательным программам на одного ребенка с ОВЗ	10	
1.6. Участие работников образовательных учреждений в проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ГВЭ) за каждый экзамен: - технические специалисты и организаторы в аудиториях за каждый экзамен - члены ГЭК за экзаменационный период - организаторы вне аудитории за экзаменационный период	5 20 10	
1.7. Руководство пунктом проведения экзаменов	20	
1.8. Ведение педагогическими работниками АИС «Электронная школа» и АИС «Электронное дополнительное образование» из расчета 1 ставки	5	

1.9. Ведение администраторами образовательных учреждений АИС «Электронная школа», АИС «Электронный детский сад», АИС «Электронное дополнительное образование»: - до 300 человек - от 300 до 600 человек - от 600 человек и выше	5 10 15	
1.10. Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни (организация туристических походов)	10	
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом		
2.1. Заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, музеями	от 5 до 15	
2.2. Заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами: - площадью менее 0,5 га - площадью более 0,5 га	от 5 до 15 от 5 до 25	
2.3. Заведование отделениями, филиалами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	от 5 до 25	
2.4. Осуществление руководства предметно – методическими объединениями: 1) на уровне учреждений; 2) на уровне района: - творческими группами, предметным методическим объединением, - метапредметными методическими объединениями и сообществами учителей	от 5 до 15 15 20	
2.5. Работа в предметных комиссиях, жюри, проведение мастер-классов и открытых мероприятий	10	
2.6. Работа с библиотечным фондом учебников: - до 200 человек - от 200 до 400 человек - от 400 до 600 человек - 600 человек и выше	5 10 15 20	
2.7. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, учебных кабинетах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах, игротеках образовательных учреждений	10	

2.8. Результативное участие в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне - на областном и всероссийском уровне	10 15 20	
2.9. Разработка и внедрение в образовательный процесс авторских программ педагогическими работниками	10	
2.10.Посещаемость детей учреждений дополнительного образования: 75-80% 80-85% 85-90% 90 % и выше	20 25 30 35	
2.11. За условия труда в период адаптации детей: - младшего школьного возраста (1 классы)	10	
2.12. Выплаты воспитателям, преподавателям, учителям 1 – 11-х классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей<*>	от 5 до 20	
2.13. Участие педагогических работников в инновационной деятельности, в т.ч. научно-практических конференциях: -в образовательном учреждении -на уровне района -на уровне области	10 15 20	
2.14. Систематическая индивидуальная работа с молодыми специалистами (план работы, отчет о проделанной работе)	10	
2.15. Ведение сайта образовательного учреждения	20	
2.16. Руководство ресурсным центром дистанционного обучения, ресурсным образовательным центром, центром одаренности в образовательных учреждениях	10	
2.17. Результативное участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, смотрах, выставках: -на уровне учреждения (призер, победитель) -на уровне района (призер, победитель) -на уровне области (призер, победитель)	5/10 10/15 15/20	
2.18. Результативное участие во Всероссийской олимпиаде школьников:		

-на уровне района призер	5	
победитель	10	
-на уровне области (призер, победитель)	15	
	20	
2.19. Обобщение опыта работы педагогического работника с занесением в банк данных:		
- на уровне района	15	
- на уровне области	30	
2.20. Наличие педагогических публикаций		
- в научно-методических изданиях	15	
- в интернет-ресурсах	5	
2.21. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	от 10 до 30	
2.22. Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда в образовательной организации	от 10 до 30	
2.23. Содержание территории учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	от 10 до 30	
2.24. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	10	
2.25. За руководство и результативную работу детских общественных объединений, клубов, школьных научных обществ, поисковых и волонтерских отрядов	10	
2.26. Организация профориентационной работы с обучающимися	10	
2.27. Организация и сопровождение дистанционного обучения детей	10	
2.28. Организация работы школьных СМИ (школьная газета, радио, телевидение), публикация в районных СМИ	10	
2.29. Применение в образовательном процессе электронных учебников	10	
2.30. Организация работы оздоровительных лагерей, в т.ч. профильных смен (отрядов) в рамках оздоровительной кампании	10	
2.31. Организация культурно-экскурсионного обслуживания обучающихся в каникулярный период	10	
2.32. Отсутствие травматизма среди обучающихся	10	

2.33. Безаварийная работа водителей школьных автобусов	20	
2.34. Участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы	15	
2.35. Значительный вклад в развитие учебного кабинета (в т.ч. подготовка кабинета к новому учебному году, соответствие его СанПиН, выполнение ремонтных работ, соответствующее оформление и содержание и пр.	15	
2.36. Качественная организация и проведение ремонтных работ, в том числе при подготовке к новому учебному году	15	
2.37. Положительные результаты оперативного тематического контроля	15	
2.38. Организация и обеспечение работы по обслуживанию компьютерной техники, предназначенной для проведения учебно-воспитательного процесса в школе	70	
2.39. Организация и сопровождение исследовательской работы с учащимися	20	
2.40. Организация и сопровождение музыкального оформления общешкольных мероприятий, торжественных линеек, в том числе эксплуатация и обслуживание музыкального оборудования	20	
2.41. Организация работы по приоритетным направлениям школы: гражданско-правовое, патриотическое, информационное, экологическое, спортивное, здоровьесбережение, и другие (за каждое)	20	
2.42. Результативность практического применения психологии и социологии для решения педагогических задач, повышение социально-психологической компетенции обучающихся, педагогических работников, родителей	15	
2.43. Результативность проведения диагностической, коррекционной, реабилитационной, консультативной работы	15	
2.44. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	10	
2.45. Обеспечение открытости информации о деятельности школы (публикации статей в СМИ)	10%	

2.46. Обеспечение безопасного передвижения обучающихся для получения общего образования с ответственностью за их жизнь и здоровье		от 500 до 3000
2.47. Работа, связанная с повышенной ответственностью за жизнь и здоровье детей во внеурочное и каникулярное время (длительные экскурсии, поездки, походы и т.п.)	15	
2.48. Меры по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств	10	
2.49. Организация взаимодействия с семьями обучающихся (создание клубов, лектория и т.п.)	10	
2.50. Уровень профессионального мастерства (высокий профессионализм, высокая читательская активность обучающихся; пропаганда чтения как форма культурного досуга; участие в подготовке и проведении общешкольных и районных мероприятий; оформление тематических выставок и т.д.)	от 15 до 50	
2.51. Организация нестандартных форм работы, направленной на формирование правовой, информационной культуры, толерантных отношений и социальной компетентности школьников	35	
2.52. Качественное выполнение должностных обязанностей с учетом высокого уровня исполнительской дисциплины	10	

<*> Выплаты учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться образовательной организацией за счет стимулирующей части ФОТ.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

<***> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные

законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Приложение №2 к Положению

ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Выплаты за качество выполняемых работ могут носить как постоянный в течение учебного года, так и временной характер. Эти выплаты устанавливаются приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты за качество выполняемых работ определяются в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в суммовом выражении и включают в себя выплаты:

Педагогическим работникам за:

– работу над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий и т.д.) – 15% (1500 руб.);

– обеспечение высокой устойчивой результативности обучения, воспитания и развития школьников (рассчитывается как среднее арифметическое по всем классам, в которых работает учитель) согласно школьному административному мониторингу:

более 60% - 15% (1500 руб.)

от 55 до 60% - 10% (1000 руб.)

от 50 до 55% - 5% (500 руб.)

– обеспечение качества знаний на этапе ЕГЭ, ГИА, независимой экспертизы:

выше областного показателя – 20% (2000 руб.)

выше районного показателя – 10% (1000 руб.)

на уровне районного показателя – 5% (500 руб.)

– систематическое отслеживание личностного роста обучающихся – 5% (500 руб.)

– подготовку призеров олимпиад, конкурсов, выставок внешкольного уровня

всероссийского, международного – 20% (2000 руб.)

регионального – 15% (1500 руб.)

муниципального – 10% (1000 руб.)

– контроль и обеспечение ведения портфолио обучающихся – 5% (500 руб.);

– организацию каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, и подростков – 10% (1000 руб.).

Заместителю директора по УВР за:

– разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения – 10% (2000 руб.);

- организацию и участие педагогов ОУ в семинарах, совещаниях, мастер-классах по вопросам повышения качества образования, в работе районных методических объединений – 10% (2000 руб.);
- внедрение информационно-коммуникационных технологий в процесс управления школой – 10% (2000 руб.);
- высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации учащихся – 10% (2000 руб.);
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса – 10% (2000 руб.);
- организацию различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.) – 10% (2000 руб.);
- оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий – 20% (4000 руб.);
- участие в распространении передового педагогического опыта и его публикации – 10% (2000 руб.).

Заместителю директора по АХР за:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – 10% (2000 руб.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – 10% (2000 руб.);
- качество подготовки и организации ремонтных работ – 20% (4000 руб.);
- рациональное расходование материалов и финансовых средств школы – 15% (3000 руб.);
- меры по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств – 20% (4000 руб.).

Секретарю за:

- выполнение различных операций с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации – 10%;
- качество действий работника, обеспечивающих эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям школы, использование различных информационных ресурсов, профессиональных инструментов, готовых программно-методических комплексов для выполнения типичных профессиональных практических задач – 10%;
- использование компьютерных и мультимедийных технологий в работе – 10%;
- умение реализовывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения поставленных целей; владение приемами убеждения,

государственным языком, грамотной официальной письменной речью, техникой общения и профессиональным этикетом – 10%;

– осуществление контроля за исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль – 15%.

Обслуживающему персоналу школы за:

– содержание техническим работником закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН – 10%,

– качественную уборку помещений – 10%;

– проявление положительной инициативы в вопросе создания и улучшения безопасных условий обучения и воспитания школьников – 10%;

– оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 20%;

– качество действий работника, обеспечивающих эффективное решение типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях, связанных с обучением и воспитанием обучающихся – 20%.

Классным руководителям и другим педагогическим работникам за:

– достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у воспитанников, общественности – 10%;

– снижение количества воспитанников, стоящих на учете в школе и комиссии по делам несовершеннолетних – 10%;

– организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек (тематические классные часы, занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) – 10%;

– ведение страницы класса на школьном сайте – 10%;

– 100% занятость учащихся во внеурочное время – 10%;

– помощь родителей при выполнении ремонтных работ и создании безопасных условий – 20%;

– проведение мастер-классов, открытых мероприятий – 15%;

– качество подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д. (отсутствие замечаний) – 10%.

Водителям школьных автобусов за:

– выполнение ТО – 10%;

– подготовку автобуса к прохождению технического осмотра – 15%;

– соблюдение требований по организации перевозок школьников – 20%;

– классность водителя: 1 класс – 50%; 2 класс – 35%; 3 класс – 20%;

– безаварийность при перевозках школьников – 100%;

– отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей (законных представителей) – 20%;

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и являются единовременными.

Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников образовательной организации являются:

Результаты работы учреждения в целом.

Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.

Разработка и реализация инициативных управленческих решений.

Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).

Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.

Оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

Оценивание эффективности и результативности деятельности работников школы проводится по следующим направлениям:

– высокое качество и доступность образования, стабильность учебных достижений;

– внеурочная предметная деятельность;

– результаты деятельности классного руководителя;

– эффективность воспитательной работы;

– обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся;

– методическая, инновационная и общественная деятельность;

– эффективность управленческой деятельности;

– отрицательные моменты в работе;

другое.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у работника школы не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии, не устанавливаются.

Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период.

Расчет размера премиальных выплат за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

Критерии оценки качества и результативности труда могут корректироваться и изменяться. Предложения по корректировке или изменению критериев с обоснованием необходимости вносит методический совет школы, рассматривает педагогический совет, согласовываются с Управляющим советом школы и утверждаются директором.