

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.  8. Положение распространяется на всех работников учреждения.  **II. Порядок и условия оплаты труда работников**  **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда**  **работников**  1. Плановый фонд оплаты труда включает:  1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);  2) фонд выплат компенсационного характера;  3) фонд выплат стимулирующего характера;  Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.  2. Формирование фонда оплаты труда.  Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств учреждения, направляемых на заработную плату работников.  ФОТ = (ФОТдо + ФОТкв + ФОТсв ) \* РК \* СН, где  ФОТдо – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);  ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;  ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера;  1) ФОТдо рассчитывается следующим образом:  ФОТдо = n1\*O\*k1 + n2\*O\*k2 + n3\*O\*k3 + …, где  n1, n2, n3– количество штатных единиц или пед.ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);  O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);  k1, k2, k3– коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.  При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.  2) ФОТкв рассчитывается следующим образом:  ФОТкв = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, где  Д1 - доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время и праздничные дни;  Д2 - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;  Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения  Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.  Расчет Д3 производится следующим образом:  Д3 = (ФОТдо + Д1 + Д2) \* Рдо, где  Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.3 приложения №3 постановления главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.  3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:  ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) \* ≥ 20% + Нвл, где  Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;  Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.  **2.2. Основные условия оплаты труда работников**  Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список организации утверждаются руководителем, согласовываются начальником управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».   * Размеры должностных окладов работникам организации определяются постановлениями главы администрации МО ГО «Сыктывкар» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют Управление образования и Управление дошкольного образования МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. г. № 4/1346, от 22.05.2014 г. № 5\1746 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4\1346, от 19.09.2014 г. № 9\3507 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4\1346, от 16.11.2015 г. № 11/3557 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4\1346. * Повышение должностных окладов работникам организации производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 к постановлению главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют Управление образования и Управление дошкольного образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом последующих изменений.   Основания для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников организации и размеры повышения определены в приложении №1 к настоящему Положению.  В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.  Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).  3. Работникам организации начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 %.  4. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации. В соответствии с ст. 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.  5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях)  **2.3. Порядок установления должностных окладов**  **(ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам**  1. При определении должностного оклада руководящих работников организации учитывается группа по оплате труда, к которой отнесена организация, определяемая в соответствии с объемными показателями организации;  2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.  3. Условия оплаты труда директора организации определяются Учредителем с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций и положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных общеобразовательных организаций МО ГО «Сыктывкар», устанавливаются приказом начальника Управления образования.  **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**  **и порядок ее распределения**  В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.  Продолжительность рабочего времени педагогических работников МОУ включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.  **2.5.** **Выплаты** к**омпенсационного характера**  2.5.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику  к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом размера его повышения.  Выплаты компенсационного характера работникам организации устанавливаются приказом директора либо лицом, его заменяющим, директору организации - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».  2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.  2.5.3. Выплаты компенсационного характера работникам школы начисляются пропорционально фактически отработанному времени.  2.5.4. В учреждении могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  |  |   1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;  2) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;  3) доплаты молодым специалистам.  2.5.5. Доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам):   |  |  |  | | --- | --- | --- | | № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам) | | 1. | За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) | не менее 35 (часовой тарифной ставки (должностного оклада)) | | 2. | На работах с тяжелыми и вредными условиями труда  На работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями  (В соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579) | до 12% включительно  до 24% включительно  (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях) | | 3. | За работу в выходные и праздничные дни | В соответствии со статьей 153 ТК РФ |   Другие доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.  2.5.6. Доплаты работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам) | | | 1 | Учителям за классное руководство | до 35% включительно | | | 2 | Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки, а также не зависит от количества детей в классе) | до 15% включительно | | | 3 | Учителям, за проверку письменных работ по:  русскому языку, литературе  математике  иностранному языку, коми языку, черчению, физике, химии  по остальным предметам  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки, а также не зависит от количества детей в классе) | до 25% включительно  до 20% включительно  до 15% включительно  до 10% включительно | | | 4 | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (мастерскими)  (доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских) | до 15% включительно | | | 5 | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (доплата за  заведование учебно-опытными участками, устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ) | до 15% включительно | | | 6 | За руководство методическими, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам общеобразовательной школы за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) | до 15% включительно | | | 7 | Специалистам и работникам за организацию питания учащихся (воспитанников) (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должностей работников кухни) (к должностному окладу) | До 15% включительно | | 8 | За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер (при условии отсутствия в штатном расписании техника по вычислительной технике) | до 5% включительно | | | 9 | Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей | до 15% включительно | |   2.5.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:   |  |  | | --- | --- | | Категории молодых специалистов | Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам) | | 1. Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в ОО | 25% | | 2. Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу на работу в образовательное учреждение | 30% |   Молодым специалистам - учителям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программу начального общего, основного общего и общего среднего (полного) образования, а также воспитателям, классным воспитателям, старшим воспитателям учреждений образования размер доплаты увеличивается на 15 процентов должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).  Доплата молодому специалисту рассчитывается пропорционально количеству часов педагогической учебной нагрузки из расчета установленной ему ставки заработной платы.  Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в общеобразовательной школе по профилю полученного образования.  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев:  - доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.  -молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении по очной (дневной) форме с работой в учреждение (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения. 2.6. Стимулирующие выплаты 2.6.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:  - надбавки за интенсивность и высокие результаты и качество выполняемой работы;   * надбавки за выслугу лет; * премиальные выплаты по итогам работы.   2.6.2. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:  - достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;  - высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);  - снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутриучрежденческом учете;  - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;  - отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;  - оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;  - наличие поощрений, благодарностей;  - проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);  - участие в конкурсах;  - повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы).  - интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности общеобразовательного учреждения.  2.6.3. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.  2.6.4. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).  2.6.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику  к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности учреждения, качеством и объемом выполняемой работы,  с учетом учебной нагрузки часов, установленной в соответствии с ежегодной тарификацией:   * при нагрузке более 18 часов в неделю – производить доплату от должностного оклада, от ставки, * при нагрузке менее 18 производить доплату от учебной нагрузки, установленной в соответствии с ежегодной тарификацией   Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и остальным работникам учреждения устанавливаются приказом директора организации или заменяющего его лица, директору организации - приказом начальника управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации»  2.6.6. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.  2.6.7.  Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).  2.6.8. Надбавки работникам учреждения начисляются с учетом фактически отработанного времени.  2.6.9. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты и качество выполняемой работы работникам учреждения может быть установлен в следующих размерах:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | №№  п/п | Категория работников, наименование должности | Максимальный размер в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) | | 1. | Директор | до 150 % включительно | | 2. | Заместитель директора, главный бухгалтер | до 120 % включительно | | 3. | Другие работники | до 100 % включительно | |  |

2.6.10 Работникам учреждения могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе:

2.6.10.1 Работникам, награжденным наградами, при условии соответствия наград профилю образовательной организации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование ведомственной награды | Размер надбавки в % пропорционально учебной нагрузке |
| 1. | Ведомственные награды отраслевых министерств Российской Федерации | 10% |
| 2. | Почетная грамота Министерства образования Республики Коми | 6% |

Выплата производится только по одному основанию, указанному по [п. 2.6.10.1 в позициях 1](#Par604) - [2](#Par607), на основании письменного заявления работника.

2.6.11. Размер конкретных надбавок стимулирующего характера **всем** **работникам школы** может быть установлен в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

2.6.12 Размер конкретных надбавок стимулирующего характера **учителям** за результативность деятельности может быть установлен в соответствии с приложением №4 «Критерии оценки эффективности деятельности учителя» к настоящему Положению на основании протокола Комиссии о рассмотрении вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учителей после рассмотрения оценочных листов.

Для установления надбавок стимулирующего характера **учителям** за результативность деятельности определить следующие отчетные периоды:

* 1 – сентябрь, октябрь – итоги успеваемости первой четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы *(выплаты производятся с 1 ноября по 31декабря);*
* 2 –ноябрь, декабрь – итоги второй четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы *(выплаты производятся с 1 января по 31марта);*
* 3 - январь, февраль, март – итоги третьей четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы *(выплаты производятся с 1 апреля по 31 августа)*
* 4 - апрель, май, июнь, июль, август – итоги четвёртой четверти, учебного года, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы, организация летнего отдыха учащихся, благоустройство пришкольных территорий, подготовка к приемке школы *(выплаты производятся с 1 сентября по 31 октября)*

**2.6.13. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим учреждения в следующих размерах:**

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| свыше 1 года | 5 |
| от 5 до 10 лет | 10 |
| от 10 до 15 лет | 15 |
| свыше 15 лет | 20 |

- Надбавки за выслугу лет устанавливается основным работникам, а также работающим по совместительству.

- Надбавки за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с п. 2.5.7

- Надбавки за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

-Надбавка за выслугу лет педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность, рассчитывается пропорционально количеству часов учебной (педагогической) нагрузки из расчета установленной им ставки заработной платы.

**2.6.14. Премиальные выплаты по итогам работы.**

2.6.14.1. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

2.6.14.2. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен.

- премия по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.6.14.3. Работники организации могут премироваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) по следующим показателям:

* Премиальные выплаты работникам школы по итогам работы – до 100%:

-работа без больничного листа в течение учебного года

-подготовка школы к новому учебному году

-за творческое отношение к труду и высокие показатели в работе

* Премиальные выплаты работникам школы – размер не ограничен.

-за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ .

**2.6.15. Снижение выплат стимулирующего характера.**

2.6.15.1. Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- несоблюдении правил трудового распорядка, должностных инструкций, Устава школы, закона «Об образовании в Российской Федерации»

- окончании срока действия надбавки;

- ухудшении качества работы;

- несвоевременном выполнении заданий;

- нарушении трудовой дисциплины;

-получении работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;

- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;

- несоблюдении правовых, нравственных и этических норм профессиональной этики, грубость, унижение, психологическое и физическое насилие в отношении ребенка или другого участника образовательных отношений

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

2.6.15.2. Изменение или отмена выплат оформляется приказом по школе.

**2.7. О порядке исчисления заработной платы**

**педагогическим работникам**

1. Месячная заработная плата педагогических работников МОУ «СОШ № 15» определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

- учителей, для которых МОУ «СОШ № 15» является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 установленной заработной платы 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.

2.8. Порядок и условия

почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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 рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**III. Сроки расчета при увольнении**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений образования, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем [выплат](consultantplus://offline/ref=D3A33A40B8C6D769671B80AD428738FB4B5D962524D85546566EC4B9A254983E3F3537CC7BBC416BXFVFL) стимулирующего характера, определенным разделом 2.6.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам муниципальных учреждений образования может выплачиваться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи работнику может осуществляться только в исключительных случаях:

-в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника школы – в размере до 1000 рублей;

-на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего при смерти работника школы – в размере до 2000 рублей;

-по состоянию здоровья работника школы (необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) - в размере одного должностного оклада; - по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) в размере до 1000 рублей

За счет экономии фонда оплаты труда учреждения, может осуществляться единовременная выплата работникам:

-в связи с юбилеем работника школы (50, 55, 60 лет и т. д.) – в размере до 50% должностного оклада;

- в связи со свадьбой, рождением ребенка – в размере до 1000 рублей.

Настоящее Положение принято на общем собрании трудового коллектива. Внесение изменений и дополнений может производиться на общем собрании по инициативе администрации или работников простым большинством голосов.

Срок действия Положения – с 01.01.2016г.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда в МОУ «СОШ № 15»

**Размеры**

**повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников | Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| 1. | Педагогическим работникам за обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии | 20 |
| 2. | Педагогическим работникам за работу в классах компенсирующего обучения | 15 |
| 3. | Педагогическим работникам за наличие:  второй квалификационной категории  первой квалификационной категории  высшей квалификационной категории | 10  45  60 |
| 4. | Специалистам логопедических пунктов, психолого-педагогических и медико -педагогических комиссий, учителям-логопедам, логопедам образовательных организаций за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи | 20 |
| 5. | Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих) по учебно-воспитательной работе, заместителям директоров по воспитательной работе, учителям (преподавателям), воспитателям, старшим воспитателям, музыкальным руководителям, владеющим коми языком и применяющим его в практической работе в образовательных учреждениях с изучением коми языка как родного(как неродного) | 15 |
| 6. | Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы общеобразовательных организаций с русским языком обучения, - за часы занятий по коми языку в I - XI классах и литературе в V -XI классах | 15 |
| 7. | Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательной организации, или педагогической деятельности(преподаваемых дисциплин) | 10 |
| 8. | Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания "Народный учитель СССР", "Отличник народного образования»,"Заслуженный работник Республики Коми", | 10 |

Приложение № 1

к Положению об оплате труда в

МОУ «СОШ № 15»

**Примерный перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

**1. Должности руководящих работников:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей | | | |
| I  группа | II  группа | III  группа | IV  группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Директор | 13440 | 12915 | 12495 | 12075 |
| 2. | Заместитель директора | 11424 | 10978 | 10621 | 10264 |

**2. Должности педагогических работников:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | | Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях |
| 1 квалификационный уровень | | |
| Инструктор по труду,  инструктор по физической культуре,  старший вожатый | | 6000 |
| 2 квалификационный уровень | | |
| Педагог дополнительного образования,  педагог-организатор,  социальный педагог | | 6860 |
| 3 квалификационный уровень | | |
| Воспитатель, педагог-психолог | 6860 | |
| 4 квалификационный уровень | | |
| Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,  учитель,  учитель-логопед (логопед) | | 6860 |

**3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад,  рублей |
| **Техник:**  без категории  II категории  I категории | 3435  3505  3620 |
| Лаборант | 3435 |

**4. Общеотраслевые профессии рабочих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Оклад, рублей |
| 1 | 2 |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:**  1 квалификационный разряд  2 квалификационный разряд  3 квалификационный разряд | 3410  3475  3535 |
| Гардеробщик, дворник | 3410 |
| Сторож,  уборщик служебных помещений, | 3475 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

в МОУ «СОШ № 15»

**Критерии оценки результативности труда работников**

**для установления надбавок**

1. **За интенсивность и высокие результаты и качество выполняемой работы (всем работникам)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | | **Наименование критерия** | | **Показатели** | **Баллы\%** | | | **Периодич-**  **ность** | |
| **1.1** | | Дополнительный объем работы, сложность и напряженность при выполнении работ-  заместителям директора,  другим работникам | | Выполнение своих должностных обязанностей на высоком уровне, отсутствие нарушений в выполнении должностных инструкций | до 24 б\120  до 20б\100 | | | Месяц, четве  рть, полугодие, год | |
| **Педагогическим работникам**  **(воспитатель, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, соц. педагог, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, психолог, старший вожатый, педагог, исполняющий**  **обязанности классного руководителя и т.д. (кроме учителей))** | | | | | | | | | |
| **1.2** | Организация и проведение внеклассной работы | | Внеклассное мероприятие | | 2 б | | Четверть,  полугодие, год | | |
| **1.3** | Презентация собственной педагогической деятельности (разовое поощрение).  Результативность презентации собственной педагогической деятельности | | Участие педагога в профес.конкурсах разных уровней:  - школы  - муниципал  -республика  - всероссийский  Победа (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней:  - школы  -города  -республики  - всероссийском | | До 2б  До 4б  До 6б  До 10б  До 4б  До 6б  До 10б  До 20б | | Четверть,  полугодие, год | | |
| **1.4** | Инновационное творчество педагога (подтверждено дипломом, свидетельством, удостоверением) | | Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровнях  Участие в экспериментальной и исследовательской работе  Разработка элективных курсов и курсов по выбору  Внедрение в практику:   * инновационных технологий * здоровьесберегающих технологий   Работа с одаренными детьми (по отдельному плану) | | до 10б | | Четверть,  полугодие, год | | |
| **1.5** | Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта | | Кол-во публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях в сети Internet  - города  -республики  - всероссийском  - международном  Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, мероприятий и выступления на конференциях, и т.п.  - школы  - города  -республики  - всероссийском  - международном  (в аттестационный период балл не выставляется) | | До 4б.  До 6 б.  До 8 б.  До 10 б.    до 2б  до 5б  до 8б  до 12 б.  до 15 б. | | Четверть, полугодие, год | | |
| **1.6** | Организация участия учащихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях | | -школьный  -муниципальный  -республиканский  -российский  -международный | | до 2б  до 4б  до 6б  до 8б  до 10 б | | Месяц, полуго  дие, год | | |
| **1.7** | Организация и работа в период оздоровительной, трудовой компании во время каникул | | Работа в качестве воспитателя, начальника ДОЛ,ТО, , руководителя кружка, сопровождающего детей к месту отдыха | | До 10 б | | Четверть, полу  годие, год | | |
| **1.8** | Обеспечение безопасных условий в школе, на уроках, переменах | | Отсутствие зафиксированных случаев травматизма | | | До 6б | Четверть, полу  годие, год | | |
| **1.9** | Своевременное и качественное ведение школьной документации | | Полный состав документации | | | до 4б | Четверть, полугодие, год | | |
| **1.10** | Профилактическая работа по снижению безнадзорности, преступности и правонарушений, отсева; работа с учащимися, состоящими на учете ОПДН и внутришкольном учете | | -снятие с учета  -отсутствие правонарушений  -участие в межведомственных, школьных рейдах  -посещение семей на дому  - участие в различных  комиссиях (по профилактике) | | | до 10б | Месячная (полугодовая,  годовая) | | |
| **1.11** | Организация горячего питания учащихся школы из семей, находящихся в социально-опасном положении (СОП), малоимущих семей и других категорий. | | Ответственному за питание в школе | | | До 10 баллов | Месячная | | |
|  |  | |  | | |  |  | | |
|  |  | |  | | |  |  | | |
| **Учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу**  **(секретарь-машинистка, дворник, уборщик служебных помещений, лаборант, техник,**  **рабочий по обслуживанию и ремонту здания, сторож, гардеробщик )** | | | | | | | | | |  |
| **1.14** | Участие в проведении ремонтных работ в организации и работ, связанных с ликвидацией аварий | | | 2 часа  5 часов в месяц  10 часов в месяц  15 часов в месяц | | 1  3  7  10 | Месячная (полугодовая, годовая) | |
| **1.15** | Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории школы ; | | | 2 часа  5 часов в месяц  10 часов в месяц  15 часов в месяц | | 1  3  7  10 | Месячная (полугодовая, годовая) | |
| **1.16** | Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | | | Отсутствие предписаний | | 10 | Месячная  (полугодовая, годовая) | |
| **1.17** | Охрана труда и техника безопасности | | | -отсутствие нарушений  -наличие нарушений | | 5  0 | Месячная  (полугодовая, годовая) | |
| **1.18** | Выполнение многопрофильных работ сторожем, увеличение объема работ за счет увеличения площади обхода из-за отдельно стоящих зданий | | | -отсутствие нарушений  -наличие нарушений | | До 5б  0 | Месячная  (полугодовая,  годовая) | |
| **1.19** | Доведение уровня заработной платы до уровня МРОТ | | |  | | До5б |  | |
| **Административно-управленческому персоналу**  **(заместитель директора, социальный педагог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ)** | | | | | | | | |
| **1.20** | | Организация работы с сотрудниками школы по охране труда и соблюдению техники безопасности, по электробезопасности | |  | до 6б. | | Месячная  (полугодовая,  годовая) | | |  |
| **1.21** | | Профилактическая работа по снижению безнадзорности, преступности и правонарушений, отсева; работа с учащимися, состоящими на учете ОПДН и внутришкольном учете | | -снятие с учета  -отсутствие правонарушений  -участие в межведомственных, школьных рейдах  -посещение семей на дому  - участие в различных комиссиях (по профилактике) | До 10 б | | Месячная (полугодовая, годо  аяя) | | |
| **1.22** | | Работа с учащимися в период государственной итоговой аттестации, в т.ч. создание базы данных учащихся | |  | До 10б | | Месячная  (полугодовая, годовая) | | |
| **1.23** | | Повышение читательской активности учащихся | | Посещаемость учащимися библиотеки | | До 4 б | Месячная  (полугодовая, годовая) | |
| **1.24** | | Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | | Отсутствие предписаний | | До 10 | Месячная  (полугодовая, годовая) | |
| **1.25** | | Охрана труда и техника безопасности | | -отсутствие нарушений  -наличие нарушений | | 5  0 | Месячная  (полугодовая, годовая) | |
| **1.26** | | Работа с документами (планы, отчёты, информации, контроль и т.д.) | | - в срок на высоком уровне  -не в срок с замечаниями | | До 5  0 | Месячная  (полугодовая, годовая) | |
| **1.27** | | Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся | | - наличие положительных отзывов  - отсутствие жалоб, замечаний  - наличие жалоб, замечаний | | 5  3  0 | Месячная  (полугодовая, годовая) | |

1. **За качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Показатели** | | **Баллы** | **Периодич-**  **ность** |
| **2.1** | Подготовка выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам, при условии сдачи всеми выпускниками учителя текущего года обучения | сдача ЕГЭ всеми выпускниками текущего года обучения | | В размере до 3000рублей | ежемесячно |
| **2.2** | Подготовка призеров Республиканского этапа олимпиады школьников |  | | В размере 2500рублей за каждого призера | ежемесячно |
| **2.3** | Подготовка победителей Республиканского этапа олимпиады школьников и призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников |  | | В размере 3200рублей за каждого победителя | ежемесячно |
| **2.4** | Подготовка победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников- |  | | В размере 5300рублей за каждого победителя | ежемесячно |
| 1. **Премиальные выплаты всем работникам школы** | | | | | |
| **3.1** | По итогам работы –   * работа без больничного листа в течение учебного года * подготовка школы к новому учебному году * за творческое отношение к труду и высокие показатели в работе |  | размер не ограничен | | годовая |
| **3.2** | * за образцовое качество выполняемых работ * за выполнение особо важных и срочных работ |  | размер не ограничен | | ежемесячно |
| **3.3** | * лауреатам премии главы администрации МО ГО «Сыктывкар» «За вклад в развитие образования МО ГО «Сыктывкар», награждённым знаком отличия «Чаша знаний», «Молодой педагог» |  | В размере до 20 000рублей | |  |

Соответствие: 1балл – 5%

Критерии действуют с 01.01.2016г.

Приложение № 4

К Положению об оплате труда работников МОУ «СОШ № 15»

**Критерии оценки эффективности деятельности учителя**

**(Оценочный лист оценки эффективности деятельности учителя)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО учителя, преподаваемый предмет/ предметы)

**муниципального общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 15"**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(период)

образование \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет,

квалификационная категория \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

общее количество учащихся у учителя, классы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  критерия | Весовой  коэффициент | Расчет показателя | Оценка учителя | | | | Итоговый балл  (оценка  комиссии) | | |
| 1.**Результативность деятельности**  **учителя** | | | | | | | |  | | |
| 1.1. | Успеваемость учащихся по предмету | 3балла | 100% -3 балла; |  | | | |  | | |
| 1.2 | Качество обученности учащихся по предметам | 5баллов | 1. Для учителей русского языка и литературы, коми языка, математики, информатика, иностранного языка, физики, химии - свыше 45% - 5б. 2. Для учителей истории, обществознания, биологии, географии**,** начальных классов(русский язык, математика, окружающий мир), в 1-2 классах безотметочное обучение) по результатам контрольных работ- свыше 50% - 5б. 3. Для учителей ОБЖ, музыка, изо, физкультура, технология- свыше 80% - 5б. |  | | | |  | | |
| 1.3. | Подготовка учащихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету | 0- 6 | федеральный уровень – 3балла, республиканский уровень – 2 балла,  муниципальный уровень – 1 балл |  | | |  | | | |
| 1.4. | Организация внеклассной работы по предмету (при подтверждении руководителя МО) | 1 | При наличии мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках школьного методического объединения– 1 балл (при предоставлении подтверждающих материалов) |  | | |  | | | |
| 1.5. | Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях  (при подтверждении документально: сертификат, свидетельство и др.) | 6,5 | федеральный уровень – 3 балла,  республиканский уровень - 2 балла,  муниципальный уровень – 1 балл,  уровень учреждения – 0,5 балла |  | | | | | |  |
| 1.6. | Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта- | 6,5 | федеральный уровень – 3 балла,  республиканский уровень – 2 балла,  муниципальный уровень – 1 балл,  уровень учреждения – 0,5 балла.  Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, и др. мероприятий по обобщению передового опыта (при предоставлении подтверждающих материалов) |  | | | | | |  |
| 1.7 | Повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы ) | 1 | обучение в образовательных учреждениях по профилю работы (чаще чем 1 раз в 3 года)-1б(при подтверждении документально: сертификат, свидетельство и др.) |  | | | | | |  |
| 1.8 | Удовлетворенность родителей (законных представителей), учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг | 3 | благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 2 балла, обоснованные жалобы – «-1» балл, |  | | | |  | | |
| 2.**Сложность и качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся в соответствии с ФГОС | 2 | Наличие – 2 балла (при предоставлении подтверждающих материалов) |  | | | |  | | |
| 2.2. | Выполнение и реализация рабочих программ по учебным предметам (РПУП) | 3 | Выполнение рабочих программ по учебным предметам (РПУП)  100% - 3 балла |  | | | |  | | |
| 2.3 | Активное участие педагога в работе эксперта в предметных и конкурсных комиссий, в качестве организатора при проведении диагностических работ в 9, 11 классах. | 2 | Участие педагога в качестве эксперта предметной и конкурсной комиссии - 1 балл;  в качестве организатора при проведении диагностических работ в 9, 11 классах - 1 балл; |  | | | |  | | |
| 2.4. | Фактическая наполняемость класса превышает нормативы по законодательству (25 человек) | 1 | Свыше 25 челове к- 1 балл; |  | | | | |  | |
| 3. | **Соблюдение исполнительской дисциплины** | | | | | | | | | |
| 3.1. | Ведение школьной документации: классных журналов в бумажном и электронном виде, журналов ГПД, дополнительного образования | 1-4 | За ведение школьной документации без замечаний - по 1баллу за каждый вид документации |  | | | |  | | |
| 3.2. | Оформление отчетной документации, установленной локальными актами учреждения | 1 | Своевременное оформление и сдача отчетной документации - 1 балл; |  | | | |  | | |
| 3.3. | Соблюдение правил трудового распорядка (выполнение обязанностей учителя, своевременное устранение замечаний, исполнение распоряжений руководителя, дежурство по школе, систематическое посещение и участие в педсоветах, совещаниях и т.д.) | 1 | Отсутствие нарушений –1 балл; |  | | | |  | | |
| **4. Личное участие учителя в общественной социально-значимой деятельности** | | | | | | | | | | |
| 4.1. | Социально-значимая работа в школе | 1 | Взаимодействие с учреждениями и организациями (несвязанное с основным видом педагогической деятельности)- личное участие в социально-значимых проектах, мероприятиях, в Спартакиаде поселков в художественной самодеятельности- 1 балл |  | |  | | | | |
| 4.2. | Профсоюзная работа (председателю, членам профкома, по охране труда) | 3 | От 0 до 20 чел. работающих – 1 балл; от 20 до 40 -2 балла; от 40 и выше – 3 балла |  | |  | | | | |
| 4.3. | Участие в подготовке к новому учебному году | 2 | Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл |  | |  | | | | |
| **5. Результативность деятельности классного руководителя** | | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Положительный результат учебных достижений учащихся класса | 2 | Все учащиеся успевают (усп-ть 100%)- 2б | |  |  | | | | | |
| 5.2. | Мониторинг воспитательной деятельности классных руководителей | 0-4 | Выезды с классом за пределы школы (участие детей не менее 70%)– 1б  Организация питания – охват 85% и более – 1б  Охват учащихся класса внеурочной деятельностью – 70% и более-1б  (при предоставлении подтверждающих материалов)  Уровень воспитанности учащихся класса (по итогам года):  Высокий уровень – 1балл |  | | | |  | | |
| 5.3. | Работа с детьми, стоящими на профилактических учетах, из социально-неблагополучных семей , | 0-1 | Работа с социально-неблагополучными семьями, с детьми, стоящими на профилактических учетах (при предоставлении подтверждающих материалов - наличие раздела в плане работы кл.руководителя, дневник индивидуальной работы, контроль за посещаемостью, за внеурочной деятельностью, регулярное посещение семьи на дому и т.д. )– 1 балл |  | | | |  | | |
| 5.4. | Фактическая наполняемость класса превышает нормативы по законодательству (25 человек) | 1 | Свыше 25 челове к- 1 балл; |  | | | | |  | |
|  | Взаимодействие с родителями учащихся | 2 | Посещение родителями классных собраний – не менее 70%- 1 балл;  Участие родителей в организации и проведении школьных мероприятий - 1 балл;  (при предоставлении подтверждающих материалов) |  | | | | |  | |
| **6. Соблюдение правил трудового распорядка, должностных инструкций, Устава школы, закона «Об образовании в Российской Федерации»** | | | | | | | | | | | |
| 6.1. | Соблюдение правил трудового распорядка, выполнение должностных обязанностей учителя, исполнение распоряжений руководителя, дежурство по школе | -1 | Наличие замечаний, опоздания, неудовлетворительное дежурство по школе, удаление учащихся с урока, несвоевременное окончание урока, курение в помещении школы, изменение по своему усмотрению расписания уроков и графика работы «-1» балл | |  |  | | | | | |
| 6.2. | Нарушение прав учащихся, родителей и других участников образовательных отношений | -1 | Несоблюдение правовых, нравственных и этических норм профессиональной этики, грубость, унижение, психологическое и физическое насилие (при наличии жалоб от участников образовательных отношений) – «-1» балл | |  |  | | | | | |
| 6.3. | Профилактика правонарушений | -1 | Наличие правонарушений учащихся – «-1» балл за каждого ученика |  | | | |  | | |
| 6.4. | Систематическое посещение и участие в педсоветах, совещаниях, методобъединениях и др.мероприятиях | -1 | наличие нарушений, замечаний (непосещение педсоветов, совещаний, и др. ) - «-1» балл | |  |  | | | | | |
| 6.5. | Сдача отчетной документации, установленной локальными актами учреждения | -1 | несвоевременная сдача отчетов, информаций, нарушение сроков – «-1» балл | |  |  | | | | | |

(необходимо учесть при подсчете, что должностные обязанности учителя, классного руководителя уже оплачиваются в соответствии с должностными окладами)

**Подсчёт комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Общее количество баллов (подсчет учителя) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **Подпись учителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Члены комиссии:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен

**Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:**

|  |  |
| --- | --- |
| Суммарная оценка эффективности деятельности учителя | Размер надбавки за результативность и качество работы |
| 50 баллов и более | 40 % |
| 41-49 баллов | 33-39% |
| 31-40 баллов | 25-32 % |
| 21-30 баллов | 17-24% |
| 10-20 баллов | 8 - 16 % |

Стоимость 1 балла- 0,8%