

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
 Алтынбаева Л.П.
«31» августа 2020 года

И.о.директора МБОУ ООШ п. Ушаково
 Боревич Л.И.
«31» августа 2020 года



**Положение
о системе оплаты и стимулирования труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа поселка Ушаково»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты и стимулирования труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения “Основная общеобразовательная школа поселка Ушаково” (далее – Учреждение). Оно вводится с целью установления единого порядка расходования бюджетных средств Учреждения на оплату и стимулирование труда работников, принятых на основе трудовых договоров.

1.2. Положение разработано на основании приказа №1037/1 от 27.07.2007г. Министерства образования Калининградской области «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных учреждений, постановления № 641 от 12.10.2007г. администрации МО «Озерский городской округ» «Об утверждении положения о системе оплаты и стимулирования труда работников образовательных учреждений МО «Озерский городской округ».

1.3. Положение разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается директором Учреждения.

1.4. Настоящее положение направлено на усиление заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных направлений модернизации образования и Основной образовательной программы Учреждения, в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов, а также в материальной заинтересованности работников в конечном результате деятельности Учреждения, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, проявления инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, соблюдения трудовой дисциплины.

1.5. Учреждение самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда работников, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников. Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника Учреждения не допускается.

1.6. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочными коэффициентами и количеством обучающихся.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст). Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% фонда оплаты труда.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- иные категории педагогических работников (педагог – психолог, педагог – логопед, социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, педагог – библиотекарь, воспитатель);

- административно-управленческий персонал (директор школы, заместители директора, главный бухгалтер);

- учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, техник ТСО, помощник воспитателя);

- обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, сторож, рабочий по обслуживанию водонагревательных котлов, бухгалтер).

3.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При том:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

3.4. Размеры должностных окладов работников, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ, тарификационными списками, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами.

В случае изменения фонда оплаты труда и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.5. Обеспечение функций педагогического персонала, обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов Учреждения.

3.6. Должностной оклад по должности «Директор школы» определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс и группой по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с приказом Учредителя по следующей формуле:

$ДОд = ДОср * К$, где

ДОд- должностной оклад директора школы

ДОср- средняя величина должностных окладов педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс

К- коэффициент, соответствующий группе оплаты труда директора школы

3.7. Должностной оклад по должностям «Заместитель директора по УВР» и «Главный бухгалтер» составляет 80% от должностного оклада по должности «Директор школы».

3.8. Должностной оклад обслуживающего персонала (за исключением оклада по должности «Сторож»), учебно-вспомогательного персонала, равен текущему региональному МРОТ.

Должностной оклад по должности «Сторож» равен 91% от текущего регионального МРОТ.

Должностные оклады обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала, а также оклад по должности «Сторож» изменяются в соответствии с изменением регионального МРОТ.

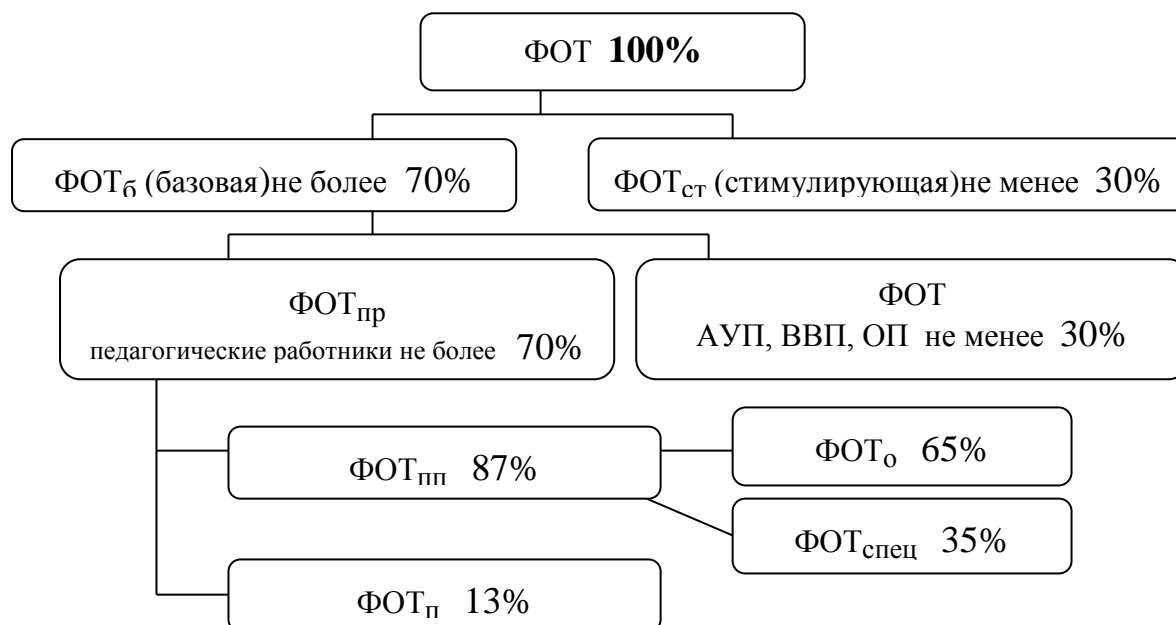
3.9. Должностной оклад иных категорий педагогических работников (основное общее образование): педагог – психолог, педагог – логопед, социальный педагог, педагог –

организатор, педагог – библиотекарь равен среднему должностному окладу педагога непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.9.1. Должностной оклад по должности «Воспитатель» равен 15000 рублей и изменяется локальными нормативными актами учреждения.

3.9.2. Должностной оклад по должности «Бухгалтер» составляет 80% от должностного оклада по должности «Главный бухгалтер».

Плановая методика расчета фонда заработной платы



3.10. ФОТ базовый (ФОТб) делится на ФОТ педагогических работников (ФОТпр), который составляет не более 70% и ФОТ остальных работников (АУП, ВВП, МОП), который составляет не менее 30%.

ФОТпр делится на ФОТпп, непосредственно осуществляющих учебный процесс и ФОТп, непосредственно неосуществляющих учебный процесс.

Доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается Учреждением самостоятельно (не менее 65% от базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп)).

Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

4.1. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Стоимость бюджетной образовательной услуги по внеурочной деятельности (Стпв) равен 70% от стоимости бюджетной образовательной услуги (урочной деятельности). Стоимость бюджетной образовательной услуги в интегрированных классах равен 115% от стоимости бюджетной образовательной услуги (урочной деятельности)

4.2. Стоимость бюджетной образовательной услуги (урочной деятельности) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{о}}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9) \times 4,25}, \text{ где}$$

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТ_п – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

a₁ – количество обучающихся в первом классе;

a₂ – количество обучающихся во втором классе;

a₃ – количество обучающихся в третьем классе;

...

A₉ – количество обучающихся в девятом классах;

v₁ – число часов в неделю по учебному плану в первом классе;

v₂ – число часов в неделю по учебному плану во втором классе;

v₃ – число часов в неделю по учебному плану в третьем классе;

...

v₉ – число часов в неделю по учебному плану в девятом классе.

4,25 – среднегодовое количество недель в месяце

4.3. Учебный план разрабатывается самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.4. В педагогическую услугу входит специальная часть для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, который обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами;

- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.5. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- за сложность и (или) приоритетность предмета,

- за урочную и внеурочную деятельность в экспериментальных классах по введению ФГОС.(К)

- за квалификационную категорию педагога (А);

- за проверку тетрадей (Т).

4.6. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

- участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;

- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

4.7. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются в размере:

а) $K = 1,2$ (русский язык - с 5 по 9 классы, математика - с 5 по 9 классы);

б) $K = 1,15$ (литература – с 5 по 9 классы, иностранный язык – с 2 по 9 классы. Живое слово – с 5 по 9 классы, все предметы 1 класса.

в) $K = 1,10$ (история- с 5 по 9 классы, обществознание с 5 по 9 классы, история западной России с 5 по 9 классы, география – с 5 по 9 классы, биология – с 5 по 9 классы, информатика и ИКТ – с 5 по 9 классы, физика – с 5 по 9 классы, химия – с 5 по 9 классы, финансовая грамотность – с 5 по 9 классы, все предметы со 2 по 4 классы кроме иностранного языка.

г) $K = 1,05$ (технология – с 5 по 9 классы.);

д) $K = 1,0$ (физическое культура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, внеурочная деятельность);

е) $K = 1,20$ (коэффициент работы по программам ФГОС)

ж) $K = 5$ (обучение на дому);

з) $K = 2$ (при делении на группы: информатика, иностранный язык, технология) при условии, что в классе не менее 20 учащихся.

4.8. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

а) $A = 1,30$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

б) $A = 1,20$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

4.10. Повышающие коэффициенты за проверку тетрадей устанавливаются в размере:

а) $T = 1,15$ (русский язык, литература, математика с 5 по 9 классы)

б) $T = 1,10$ начальные классы (с 1 по 4 классы):(русский язык, математика, литературное чтение) финансовая грамотность, история, обществознание, физика иностранный язык

в) $T = 1,08$ химия, биология

г) $T = 1,05$ география

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Ч \times К \times K_1 \times A \times T$, где

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество учащихся по предмету в классе (классах);

Ч – количество часов по предмету в неделю (согласно учебному плану);
К – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета,
К₁-повышающий коэффициент за деятельность в экспериментальных классах по введению ФГОС;
А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
Т – повышающий коэффициент за проверку тетрадей.

5.3. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его урочная занятость.

Урочная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

6. Методика расчета замены уроков, динамических пауз, консультаций.

Оплата замены уроков (занятий), урочной и внеурочной деятельности, динамических пауз в первом классе, консультаций (по предметам выбранным для сдачи экзаменов), осуществляется по ходатайству заместителя директора по УВР, оформляется приказом по Учреждению и рассчитывается по следующим формулам:

а) Замена уроков (Зу): $Zy = Стп(Стпв) \times Н \times Чз \times К \times K_1 \times А \times Т$, где

Стп(Стпв) – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Чз- количество часов замены по предмету;

К -повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета,

К₁-повышающий коэффициент за урочную деятельность в экспериментальных классах по введению ФГОС;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Т – повышающий коэффициент за проверку тетрадей.

б) Динамическая пауза (Дп): $Дп = Стпв \times Н \times Чд$, где

Стпв – стоимость бюджетной образовательной услуги внеурочной деятельности (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся в классе (классах);

Чд- количество динамических часов.

в) Консультации (К_о): $Кo = Стп \times Н \times Чз \times К \times А$, где

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся в классе (классах);

Чз- количество часов консультаций по предмету;

К -повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета,

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

г) Дополнительное образование (Д_о): $Дo = Стпв \times Н \times Чдо$, где

Стпв – стоимость бюджетной образовательной услуги внеурочной деятельности (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся в классе (классах);
Чдо- количество часов.

6.1. За совмещение профессий (должностей) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата в размере до 30% от должностного оклада отсутствующего работника.

Внесение изменений штатного расписания и тарификации производится: на 01 января и на 01 сентября текущего года.

Поощрение административно-управленческого персонала, в том числе руководителя Учреждения, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

7. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда

7.1. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников Учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала) определяются в локальных правовых актах Учреждения и (или) коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников Учреждения являются:

- качество обучения,
- воспитание обучающихся,
- знание иностранного языка;
- качество и доступность общего образования,
- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса,
- развитие педагогического творчества,
- сохранение здоровья обучающихся,
- исполнительская дисциплина,
- позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя и др.

7.3. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения обеспечивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения и включает:

а) ежемесячные доплаты и надбавки:

- Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или Российской Федерации:
- за ученую степень доктора наук – 3 500 рублей,
- за ученую степень кандидата наук – 3 000 рублей,
- за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель...» – 3 000 рублей,
- за орден СССР или Российской Федерации – 1 800 рублей,
- за звание «Почётный работник общего образования» – 1500 рублей;
- за вредные условия труда 10%-35% от оклада;
- за подготовку и ведение документации по безопасности движения и ДДТТ до 1000 рублей,
- за победу в муниципальном профессиональном конкурсе «Учитель года» и «Воспитатель года» в размере 5% от должностного оклада сроком на 1 год;
- за классное руководство в зависимости от степени сложности работы с классом (14 человек в классе и выше - в размере 2000 рублей в месяц, менее 14 человек в классе – пропорционально уменьшению).

- за заведование кабинетами и спортивной площадкой в размере 500 рублей в месяц,
-за заведование комбинированных мастерских, кабинета информатики, химии(биологии), физики (математика), технологии, заведование учебно-опытным участком в размере 700 рублей в месяц,
-ежемесячная денежная компенсация в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей в месяц
-за организацию работы школьного информационно-библиотечного центра-700 рублей;
-за подготовку и мониторинг информации расположенной на сайте школы-500 рублей.
-за руководство школьным методическим объединением по уровню образования:
а) начальное-1000 рублей,
б) основное -1000 рублей
-ежемесячная денежная компенсация в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей в месяц
-за организацию работы школьного информационно-библиотечного центра-700 рублей;
-за подготовку и мониторинг информации расположенной на сайте школы-500 рублей.
-за уровень образования Воспитателя дошкольного образования:
среднее специальное педагогическое образование -10% от должностного оклада;
-за уровень квалификационной категории Воспитателя дошкольного образования:
соответствие занимаемой должности, вторая квалификационная категория- 5% от должностного оклада,
первая квалификационная категория- 10% от должностного оклада,
высшая квалификационная категория- 15% от должностного оклада.
-за педагогический стаж (педагоги основного общего образования):
основные работники в фиксированной сумме по стажу работы:
от 1 до 5 лет - 600 руб.
от 5 до 10 лет - 1000 руб.
от 10 до 15 лет -1500 руб.
от 15 до 20 лет - 2000руб.
от 20 до 25 лет -2500руб.
от 25 до 30 лет- 3000 руб.
от 30 до 35 лет – 3500 руб.
от 35 до 40 лет - 4000 руб.
от 40 до 45 лет – 4500 руб.
от 40 до 50 лет – 5000 руб.

внешние совместители (не основные педагоги основного общего образования) % от должностного оклада:

от 1 до 5 лет - 5% от должностного оклада,
от 5 до 10 лет -10% от должностного оклада,
от 10 до 15 лет -15 % от должностного оклада,
от 15 до 20 лет -20% от должностного оклада,
от 20 и более -25% от должностного оклада,

-за педагогический стаж (педагоги дошкольного образования) % от должностного оклада:

от 1 до 5 лет - 5% от должностного оклада,
от 5 до 10 лет -10% от должностного оклада,
от 10 до 15 лет -15 % от должностного оклада,
от 15 до 20 лет -20% от должностного оклада,
от 20 и более -25% от должностного оклада,

б) выплаты стимулирующего характера молодым специалистам:

1000 рублей в месяц в течение 3-х лет после с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора. (Молодым специалистом считается работник, который получил среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течении одного года после окончания образовательного учреждения)

в) выплаты за выполнение расширенного объема обязанностей (по ходатайству):

за качественное ведение документации до 1000 рублей;

за организацию спортивной оздоровительной работы до 2 500 рублей;

за организацию и проведение внеучебной воспитательной работы:

а) волонтерское движение учащихся - до 1000 рублей,

б) юноармия – до 1000 рублей,

-за наставничество в размере 500 рублей;

-за повышение квалификационной категории: с первой на высшую до 1000 рублей (однократно);

за организацию работы научного общества учащихся и проведение интеллектуальных игр до 3 000 рублей;

за организацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья до 5 000 рублей;

- за участие в муниципальном профессиональном конкурсе «Учитель года» и «Воспитатель года» до 10 000 рублей

за организацию и проведение мероприятий по гражданской обороне до 2 000 рублей;

за организацию работы по патриотическому воспитанию до 3 000 рублей;

за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда до 1 000 рублей;

за организацию работы по антитеррористической безопасности до 700 рублей;

за мониторинг АПС и “тревожной кнопки” до 700 рублей;

за выполнение обязанностей уполномоченного на решение задач в области защиты персонала и обучающихся от ЧС и опасностей до 700 рублей;

за выполнение обязанностей ответственного за электробезопасность до 700 рублей;

за выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности до 700 рублей;

за организацию работы по озеленению школы (коллективная работа с обучающимися) до 1 000 рублей;

за сопровождение обучающихся к месту учебы и обратно – из расчета 0,6 руб.за 1 км;

за организацию оформления школы до 1 000 рублей;

за работу не входящую в должностные обязанности работника до 10 000 рублей;

за организацию работы по качественному функционированию ОУ до 5 000 рублей;

за подготовку документации по закупкам, в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" до 15 000 рублей

г) единовременные премии:

выплаты в порядке единовременного премирования работникам до 5000 рублей:

в связи:

- с профессиональным праздником «День учителя» и «День воспитателя и всех дошкольных работников»,

- с началом и окончанием учебного года,

- с официальными государственными праздниками РФ: международный женский день, день защитника Отечества, День знаний и др,

- с юбилеем 50 лет и каждые следующие 5 лет,

д) материальная поддержка:

- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи до 10 000 рублей по заявлению и с предъявлением соответствующих документов,
- в связи с необходимостью длительного лечения работника до 10 000 рублей по заявлению и с предъявлением соответствующих документов

е) материальная помощь:

- в связи с потерей близкого родственника до 5000 рублей по заявлению и с предъявлением соответствующих документов.

ж) выплаты за знание иностранного языка

- участие педагогических работников и обучающихся образовательной организации в зарубежных стажировках (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке (обменах), в международных проектах с выступлением на иностранном языке до 5000 рублей.

педагогическим работникам подтвердившим при прохождении международной сертификации уровень владения иностранным языком на уровне не ниже А1 в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: Изучение, преподавание, оценка» ("Common European Framework of Reference: Learning, Teaching, Assessment") или аналогичном до 10 000 рублей.

- увеличение в образовательной организации количества обучающихся, которые сдают иностранный язык в качестве предмета по выбору на государственной итоговой аттестации до 3 000 рублей.

8. Порядок распределения поощрительных выплат

8.1. Размеры и условия поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников Учреждения (основных педагогических работников и совместителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) устанавливаются на основании разработанных данным положением критериев поощрения.

8.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в составе не менее 5 человек, избранных на общем собрании коллектива. Состав комиссии утверждается приказом руководителя. Решение комиссии рассматривается на заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, после чего директором издается приказ о стимулирующих выплатах работникам.

8.3. Работники Учреждения самостоятельно один раз в месяц, в квартал, полугодие, девять месяцев или год заполняют мониторинг-карты самоанализа деятельности и передают их комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда для проверки и уточнения. Работники из числа обслуживающего персонала представляются к поощрению заведующим хозяйством, работники административно - управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала – директором Учреждения.

8.4. Аналитическая информация, показатели поощрительных выплат, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда один раз в месяц, в квартал, полугодие, девять месяцев или год.

8.5. Поощрение штатных работников осуществляется как в процентном отношении к ставке, так и в конкретном денежном выражении или в баллах.

8.6. Величина фонда стимулирования, распределяемого по материальному поощрению, определяется за вычетом ежемесячных доплат и надбавок; выплат стимулирующего

характера молодым специалистам; выплат за выполнение расширенного объема обязанностей; социальной и материальной поддержки.

8.7. Директор Учреждения имеет право на выплаты в пределах 5% от стимулирующей части ФОТ. Порядок установления стимулирующих выплат определяется в соответствии с положением по стимулированию руководителей образовательных организаций.

9. Условия распределения поощрительных выплат

9.1. Показатели поощрительных выплат:

Наименование должности	Основания (показатели) для поощрительных выплат
педагогические работники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;
	разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
	проведение уроков высокого качества;
	за знание иностранного языка, с подтверждающим сертификатом
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий на параллели или общешкольных;
	применение на уроках информационных технологий;
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, Дни здоровья, туристические походы и т.д.);
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у обучающихся, родителей и общественности;
	снижение количества обучающихся, состоящих на учет в ПДН и КДН;
	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
	снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
	образцовое содержание кабинета;
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел учащихся и т.д.);	
100% организация школьного питания.	
заместитель директора по УВР	организация предпрофильного и профильного обучения; за организацию опережающего введения ФГОС
	работа в профильных классах по программе углубленного изучения;
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
	за знание иностранного языка, с подтверждающим сертификатом
	высокий уровень организации и проведении итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (Методический совет, Педагогический совет, экспертный совет, органы ученического	

	самоуправления и т.д.);
	сохранение контингента обучающихся;
	высокий уровень организации и аттестации педагогического климата в коллективе;
	урочная и внеурочная деятельность в экспериментальных классах по введению ФГОС.
заведующий хозяйством	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности;
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
	качественное ведение документации.
социальный педагог, педагог – психолог, педагог – логопед	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
	за знание иностранного языка, с подтверждающим сертификатом
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
	обеспечение психолого-социального сопровождения детей с особыми образовательными потребностями;
	проведение работы по выявлению семей, находящихся в социально опасном положении, и оказанию им помощи в обучении и воспитании детей;
	проведение работы по выявлению семей, в которых дети подвергаются физическому и психологическому насилию;
	проведение углублённого логопедического обследования учащихся для определения структуры и степени выраженности имеющегося дефекта.
педагог – библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся;
	пропаганда чтения как формы культурного досуга;
	за знание иностранного языка, с подтверждающим сертификатом
	участие в общешкольных и муниципальных, региональных мероприятиях;
	оформление тематических выставок;
	проведение библиотечных уроков;
	выполнение в полном объеме плана работы библиотеки.
мастер производственного обучения	обеспечение соблюдения норм и правил техники безопасности в учебном процессе, обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
	за знание иностранного языка, с подтверждающим сертификатом
	распределение деятельности обучающихся в соответствии с интенсивностью труда (с учетом реабилитации возможных перегрузок), а также индивидуальным выбором обучающегося.
делопроизводитель	контроль за своевременным выполнением сотрудниками школы поручений, доработкой документов исполнителями, подготовленных с нарушением установленных правил составления и оформления документов;
	проведение мероприятий, направленных на предотвращение несанкционированного доступа к персональным данным или передачи их лицам, не имеющим права доступа к такой информации.
обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, подсобный рабочий)	проведение генеральных уборок;
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
	выполнение сверхнормативных обязанностей.

9.2. Показатели, влияющие на уменьшение размера поощрительной выплаты или ее лишение

- 9.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 9.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 9.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 9.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 9.5. Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- 9.6. Детский травматизм по вине работника.
- 9.7. Высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами).
- 9.8. Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- 9.9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 9.10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях.
- 9.11. Ведение документации недолжным образом (несвоевременное заполнение журналов, личных дел, небрежность в оформлении, несвоевременная проверка тетрадей, дневников, предоставление информации по просьбе администрации и т.д.).

В случае обоснованной жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, грубое отношение к учащимся и их родителям) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики вопрос о материальном поощрении сотрудника не рассматривается.

10. Изменение размера оплаты труда работников Учреждения

Размер оплаты труда работников Учреждения изменяется в случаях:

- федерального или регионального повышения оплаты труда работникам бюджетной сферы или системы образования;
- в соответствии с Законами РФ;
- вследствие изменения нормативов бюджетного финансирования Учреждения и стоимости 1 ученико-часа;
- вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда Учреждения. В этих случаях с работниками Учреждения заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада, доплат, надбавок.

11. Гарантии по оплате труда

11.1. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным или региональным законами о минимальном размере оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

11.2. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 15-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца) и 30-го числа расчетного месяца (окончательный расчет за месяц).

12. Заключительные положения.

12.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится по предложению директора или коллектива Учреждения, согласуются и утверждаются в соответствии с п.1.3. настоящего Положения

12.2. Положение вступает в силу с 01.09.2020 года.

Рассмотрено и принято на общем Собрании трудового коллектива

Лист самооценки и оценки экспертной группы.

Критерии	Баллы	1 четверть	2 четверть	3 четверть	4 четверть
1. Достижения качества образования					
1.1. Качественное выполнение Госстандарта стабильность или повышение: -качественной успеваемости по предмету стабильность или повышение. (по итогам четверти),	5				
1.2. Результаты экзаменов, мониторингов ВПР, подтверждающие или превышающие показатели успеваемости.	5				
1.3. Подготовка и участие в районных областных олимпиадах	2 5				
1.4. Подготовка призеров предметных олимпиад: школьных 1 место 2 место 3 место районных 1 место 2 место 3 место областных 1 место 2 место 3 место	5 4 3 5 4 3 20 15 10				
Подготовка и участие в областных конкурсах	До 10				
Результативность областного конкурса	До 20				

3. Уровень воспитанности учащихся.					
3.1. Подготовка и участие в творческих, интеллектуальных, спортивных конкурсах, смотрах, мероприятиях различных уровней в том числе в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта, организации. Результаты: Школьных 1 место	2 5 4				

2место	3				
3место					
Районных	5				
1место	4				
2место	3				
3место					
Областных	5				
1 место	4				
2место	3				
3место					
4.Обеспечение условий для ведения образовательной деятельности					
4.1.Результаты методической деятельности учителя: участие в школьных, районных методических объединениях, семинарах, совещаниях, конференциях. (количество мероприятий)	3				
Школьный уровень	4				
Районный уровень	5				
Областной уровень					
4.3.Подготовка учащихся в общешкольных мероприятий (мероприятия, проводимые на уровне начального и основного звена) (количество мероприятий)	3				
4.4. Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение школьной документации, сдача отчетности, информации, документирование деятельности органов самоуправления школы; сопровождение реализации региональных, муниципальных, школьных экспериментов, проектов) (при несоблюдении требований снимаются баллы)	не более 5				
4.5. Участие в общественной работе (привлечение родителей, учащихся, социальных партнёров, работников школы к реализации системы мероприятий в рамках образовательной программы школы, привлечение внебюджетных средств, деятельность в профсоюзном комитете)	не более 5				
Сумма баллов					
Подпись					
Подпись члена комиссии					