

«СОГЛАСОВАНО:»

Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации
МБОУ Школы №78 г.о. Самара
Баканова М.В.
Протокол № 60 от «27» мая 2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ Школа №78 г.о. Самара
Смирнов В.Н.



Приказ № 14 от «27» мая 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 78 имени Героя Советского Союза П.Ф.Ананьева»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 78 имени Героя Советского Союза П.Ф.Ананьева» городского округа Самара (далее - учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 « О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями), постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) работников общеобразовательных школ», регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утв. приказом

министерства образования и науки Самарской области №28-од от 19.02.2009 г., постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ», постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», «Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

1.3. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = (\text{Нф С} + \text{ОДФС}) \times \text{н},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нф - норматив финансового обеспечения;

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансового обеспечения, устанавливаемое общеобразовательным учреждением;

ОДФС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений);

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

1.4. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

фонд оплаты труда прочего персонала (административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал);
специальный фонд оплаты труда:

2) стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.5. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах

базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

1.6. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4.2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1- если класс не делится на группы;

2- если класс делится на группы; коэффициент применяется при наличии в группе до 15 человек.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1.1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику,

осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии Судебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

1.7. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1.1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

1.8. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений

1-я группа - до 1,5;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1.1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

1.9. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

1.10. Зарплата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.12. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.

1.13. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

1.14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том

числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

1.15. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

1.16. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения, устанавливаются директором учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

1.17. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) \times \text{Н} \times \text{D},$$

где (Рнбф + Нбф) - сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - нормативы финансового обеспечения); Рнбф - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф - норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения (92,84 - 98,18% от нормативов финансового обеспечения);

Н - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

(п. 2.1 в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

1.18. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

1.19. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71,2\%,$$

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

71,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

(п. 2.3 в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107)

1.20. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

1.21. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,8\%,$$

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

28,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

(п. 2.5 в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107)

1.22. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2. Из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

№	Наименование доплаты	Размер
1.	За работу с родителями	300-400 руб.
2.	За проверку тетрадей и письменных работ	400-1100 руб.
3.	Заведование элементом и инфраструктуры (кабинеты, мастерские лаборатория, библиотека, спортивный зал)	От 400 руб. до 900 руб.
4	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (увеличение объема работ)	От 300 рублей до 10000 рублей
5	Доплаты за организацию и проведение внеклассных массовых мероприятий	От 1000 до 5000 рублей
6	Доплаты за организацию экологической работы с учащимися, работу на пришкольном участке	От 800 до 3000 рублей
7	Доплаты за работу по ведению табеля рабочего времени, работу в должности курьера	От 200 до 1000 рублей

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:
доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
доплаты за сверхурочную работу;
доплаты за ночную работу;
доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу, педагогическим работникам - к расчетной единице за один учебный час, без учета доплат и надбавок :

за работу с хлором и дезинфицирующими средствами: уборщику служебных помещений, оператору хлораторных установок - 10 %;

После проведения специальной оценки условий труда доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

4. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.1. Ежемесячная выплата за результативность, качество работы (эффективность)

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей

дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» и др. нормативными актами в целях мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образования, повышению эффективности и результативности труда, постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

Оценка результативности и качества работы производится в соответствии с установленными критериями в форме таблицы.

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности за учебную четверть (2 раза в год).

Анализ представленной информации о работе и подготовку рекомендаций по ее оцениванию в баллах согласно утвержденным критериям осуществляет Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, состав которой утверждается директором на каждый учебный год.

Два раза в год в Комиссию по распределению стимулирующих выплат школы предоставляется аналитическая информация о показателях деятельности работников.

Конкретное распределение баллов работнику в рамках действующих Критериев, рассматривается и устанавливается с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующего фонда и мнения директора школы в четырехдневный срок после получения информации.

На основании решения Совета школы о распределении баллов каждому работнику издается приказ об установлении стимулирующей выплаты по каждому работнику. Приказ издается по итогам прошедших учебных четвертей.

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

Размер надбавки =	Стимулирующий фонд в данном периоде всех педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	: Общее кол-во баллов всех педагогических работников в периоде	x Сумма баллов педагога за период
-------------------	--	--	-----------------------------------

Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев;

- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности.

Условием для назначения указанной выплаты является стаж работы в учреждении не менее 6 месяцев

**Критерии и показатели
результативности и качества работы
работников учреждения:**

Педагогических работников:

По результатам 1 полугодия

№	Основание для премирования	Критерии	Показатели (в баллах)	Измерители
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	За 1 полугодие: снижение – 1 отсутствие - 2	
		1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	По итогам 1 полугодия учебного года: соответствует – 1 выше - 2	нач.классы – 4,3 средние классы – 3,8 мат./физика – 3,3 старшие классы – 4 мат./физика – 3,7

	1.3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества)	По итогам 1 полугодия учебного года: школа - 2 район - 5 город - 7 регион - 10	Информация заместителя директора по УВР, ВР
	1.4. Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах; публикации (выше уровня образовательного учреждения)	По итогам 1 полугодия учебного года: район- 2 город - 3 регион - 4	Информация заместителя директора по УВР, ВР
	1.5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	По итогам 1 полугодия учебного года: отсутствие - 1	Информация заместителя директора по УВР
	1.6. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	-3	Информация директора
	1.7. Участие в работе предметных комиссий (проверка работ ЕГЭ, ГИА (русский язык, математика), ВПР)	школа - 2 регион - 3	
	1.8. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ, ГИА, ВПР)	школа - 2 регион - 3	
	1.9. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, профессионального мастерства	район - 2 город - 3 регион - 4	

2.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам 1 полугодия учебного года: город - 5 регион – 7 Россия, международный - 10	Информация заместителя директора по УВР
		2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам 1 полугодия учебного года: район - 1 город - 3 регион – 4 Россия, международный – 5	Информация заместителя директора по УВР
		2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам 1 полугодия учебного года: район- 1 город - 3 регион – 4 Россия, международный – 5	Информация заместителя директора по УВР и ВР
		2.4. Участие учащихся в социально значимых проектах	школа -2 район - 3 город - 4 регион – 5	Информация заместителя директора по УВР и ВР
3.	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального	3.1. Организация обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (за счет род-ских средств).	За 1 полугодие учебного года: 45-50% - 1 75- 80% - 2	Информация заместителя по ВР
		3.2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	По итогам 1 полугодия учебного года: Отсутствие (снижение) – 1	Информация заместителя директора по ВР

	педагога)	<p>3.3. Активное участие классных руководителей в профилактической работе (организация работы с уч-ся по предотвращению ассоциальных явлений, приглашение специалистов на кл. часы, участие в совете профилактики, организация рейдов и проверок, привлечение родителей к профилактической работе)-предоставление протоколов по каждому пункту.</p>	-1 (за каждый пункт)	Информация заместителя директора по ВР
		<p>3.4. Активное участие класса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в общественно-полезном труде; субботах • в организации и проведении открытых школьных мероприятий • проведение открытых мероприятий для родителей 	<p>По итогам 1 полугодия :</p> <p>-1</p> <p>-1</p> <p>-1</p>	Информация заместителя директора по ВР
		3.5. Участие учителя предметника в организации внеклассного мероприятия	<p>По итогам 1 полугодия учебного года:</p> <p>школа – 1</p> <p>район- 2</p> <p>город - 3</p>	Информация заместителя директора по ВР
		3.6. Организация экскурсий, посещение театров, музеев, кино (не менее 1 раза в четверть,	-2	Информация заместителя директора по ВР

		не менее 50% уч-ся класса).		
4.	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.	4.1. Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 50% учебного времени	По итогам 1 полугодия учебного года - 1	информация заместителей директора по УВР
		4.2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, медиацентр, средние учебные заведения и др.) составляет более 10% учебного времени (не реже 2-х раз в четверть)	По итогам 1 полугодия учебного года: -2	Информационная справка учителя (письменно)
		4.3. Активное участие: - в инновационной деятельности; - в распространении и внедрении педагогического опыта; - в преподавании дисциплин повышенного уровня сложности (на профильном уровне); - в совершенствовании работы объединения учителей-предметников - публикация на официальных сайтах собственных методических разработок	По итогам 1 полугодия учебного года: - эксперименты: ОПК, Intel – 1 - открытые уроки; выступления на тематических педагогических советах, семинарах, конференциях-2 - преподавание дисциплин повышенного уровня – 2 - руководство МО – 3 - наличие отраслевых наград за отчетный период – 7 (департамент-2б., регион-5б.)	Информация заместителей директора по УВР и ВР, портфолио учителя

			-2	
		4.4.Повышение профессионального мастерства (как кл.руководитель) участие в семинарах, публикациях, МО-обмен опытом, конференции.	-2	

По результатам 2 полугодия

№	Основание для премирования	Критерии	Показатели (в баллах)	Измерители
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	За 2 полугодие: снижение – 1 отсутствие - 2	Информация заместителя директора по УВР
		1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	По итогам 2полугодия учебного года: соответствует – 1 выше - 2	нач.классы – 4,3 средние классы –3,8 мат./физика – 3,3 старшие классы – 4 мат./физика – 3,7

		1.3. Отсутствие успевающих выпускников основного образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	По итогам государственной итоговой аттестации в 9 классах отсутствие – 5 доля ниже среднего значения по муниципалитету - 4	Среднее значение по муниципалитету: русский язык математика
		1.4. Отсутствие успевающих выпускников среднего(полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	По итогам государственной итоговой аттестации в 11 классах отсутствие – 5 доля ниже среднего значения по муниципалитету - 4	Среднее значение по муниципалитету: русский язык математика
		1.5. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах которых преподает учитель	По итогам государственной итоговой аттестации в 11 классах – 5	Информация заместителя директора по УВР
		1.6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества)	По итогам 2 полугодия учебного года: школа - 2 район - 5 город, регион – 7	Информация заместителя директора по УВР, ВР
		1.7. Выступления на конференциях, форумах, семинарах; публикации (выше уровня образовательного учреждения)	По итогам 2 полугодия учебного года: район- 2 город - 3 регион – 4	Информация заместителя директора по УВР, ВР

		1.8. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка), в классах в которых преподает учитель.	По итогам государственной итоговой аттестации в 11 классах (% от общего количества выпускников в 2014-2015 учебном году): до 10% - 1 до 20% - 2 более 20% - 3	Информация заместителя директора по УВР
		1.9. Повышение профессионального мастерства педагогов через активное участие в методических объединениях учителей – предметников (выступления, публикации, открытые уроки районного или гор. уровня)	район- 3 город - 5	Информация заместителя директора по УВР
		1.10. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	-3	Информация директора
		1.11. Участие в работе предметных региональных комиссий (проверка работ ЕГЭ, ГИА)	регион – 2	Информация директора
		1.12. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, профессионального мастерства, судейства спортивных соревнований	Грод.регион-3	

2.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам 2 полугодия учебного года: город - 2 регион – 3 город - 3 регион – 4	Информация заместителя директора по УВР
		Всероссийская предметная олимпиада		
		2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам 2 полугодия учебного года: город - 3 регион – 4 Россия, международный – 5	Информация заместителя директора по УВР
		2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, «живая классика», фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	По итогам 2 полугодия учебного года: район- 1 город - 3 регион – 4	Информация заместителя директора по УВР и ВР
3.	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	3.1. Организация обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (за счет род-ских средств).	За 2 полугодие 2014-2015 уч. года: 45-50% - 1 75-80% - 2	Информация заместителя директора по ВР
		3.2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	По итогам 2 полугодия учебного года: Отсутствие (снижение) – 1	Информация заместителя директора по ВР
		3.3. Активное участие классных руководителей в профилактической работе (организация работы с уч-ся по предотвращению	-2	Информация заместителя директора по ВР

	ассоциальных явлений, приглашение специалистов на кл. часы, участие в совете профилактики, организация рейдов и проверок, привлечение родителей к профилактической работе)		
	3.4. Участие кл. руководителей в семинарах, конкурсах по воспитательной работе. Победа в конкурсе	-1 район-2 город-4	Информация заместителя директора по ВР
	3.5. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	По итогам 2 полугодия 2014-2015 учебного года: Отсутствие - 1	Информация заместителя директора по УВР
	3.6. Активное участие класса: <ul style="list-style-type: none"> • в общественно-полезном труде; субботниках • в организации и проведении открытых мероприятий • проведение открытых мероприятий для родителей • организация экскурсий, посещение театров, музеев (1 раз в четверть не 50% учащихся) 	По итогам 2 полугодия -1 -1 -1 -1	Информация заместителя директора по ВР

		3.7. Организация и проведение открытого социально значимого мероприятия (гражданской, спортивной и военно-патриотической направленности)	-2	Информация заместителя директора по ВР
		3.8. Отсутствие у всех учащихся класса задолженности по сдаче учебников в школьную библиотеку	Отсутствие задолженности +2 Задолженность-2	Информация библиотекаря
		3.9. Работа классных руководителей с социально неблагополучными семьями (семья которая стоит на учете)	-1	
4.	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.	4.1. Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 50% учебного времени	По итогам 2 полугодия 2014-2015 учебного года - 2	информация заместителей директора по УВР
		4.2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, медиацентр, средние учебные заведения и др.) составляет более 10% учебного времени (не реже 2-х раз в четверть)	По итогам 2 полугодия 2 балла	Информационная справка учителя (письменно)
		4.3. Активное участие: - в инновационной деятельности; - в распространении и внедрении педагогического опыта; - в преподавании	По итогам 2 полугодия учебного года: - эксперименты: ОПК, Intel – 1 - открытые уроки; выступления на тематических	Информация заместителей директора по УВР и ВР, портфолио учителя

		дисциплин повышенного уровня сложности (на профильном уровне); -в совершенствовании работы объединения учителей-предметников	педагогических советах, семинарах, конференциях-2 - преподавание дисциплин повышенного уровня – 2 - руководство МО – 3 внеклассная работа по предмету на уровне класса -1 на уровне школы -2	
		4.4.Повышение профессионального мастерства (как кл.руководитель) участие в семинарах, публикациях, МО-обмен опытом, конференции.	2 балла	
	Итого:			

4.2. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования.:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного

образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки устанавливаются следующие показатели:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы; степень ответственности при выполнении поставленных задач; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работникам учреждения устанавливается приказом руководителя сроком не более чем на один календарный год (за счет стимулирующей части фонда оплаты труда). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.4. Единовременная выплата (доплата)

Работникам учреждения может быть выплачена единовременная выплата (доплата):

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ
 - за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;
 - за внедрение инновационных форм методов обучения и воспитания;
 - за высокую результативность работы с одаренными детьми;
- за высокий уровень организации и создание комфортных условий для качественного проведения различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, открытых уроков; внеурочных воспитательных мероприятий);
- по результатам проверок, проводимых сторонними организациями;
- за добросовестное отношение к труду, высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического режима в ОУ;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

Решение о единовременной выплате (доплате) и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом

На единовременную выплату (доплату) направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.5.1 Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.5.2 Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической

специальности.

4.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.1, абзацах первом и втором пункта 6.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4.5.4 За молодым специалистом закрепляется наставник.(Приложение №5 «О наставничестве»)

5 Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 1 600 (Одна тысяча шестьсот) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

5.3. Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 3700 (Три тысячи семьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

6 Выплата материальной помощи

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительного заболевания работника;
необходимости дорогостоящего лечения;
утраты в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;
тяжелой болезни или смерти работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основания для выплаты

6.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предоставлении соответствующих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

6.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6.6. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.