

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение
«Приладожская средняя общеобразовательная школа»

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива
МКОУ «Приладожская
СОШ»
Протокол № 1
от «31» августа 2020 г.

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
Протокол № 1
от «31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ
«Приладожская СОШ»
Т.А. Шумеева
Приказ № 1 от 31.08.2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПРИЛАДОЖСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Ленинградская область
Кировский район
п. Приладожский
2020

Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года № 173 с изменениями, Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020 года № 861.
- 1.2. Настоящее положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками МКОУ «Приладожская средняя общеобразовательная школа» (далее Школа), разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.3. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.
- 1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов МО Кировский район Ленинградской области от 22 июня 2011 года №33 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений МО Кировский район Ленинградской области».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям

Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	секретарь учебной части*	1,25	1,25
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	1,45	1,75
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	1,5	1,8

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Преподаватель; тьютор; учитель	1,7	2,0

*При отсутствии высшего профессионального образования для определения должностного оклада устанавливаются межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии высшего профессионального образования.

4. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность

4.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3 – х человек: представитель профсоюза, директор, представитель от коллектива.

Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

4.2. Месячная заработная плата определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение 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 физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов этого объема. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

4.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

4.6. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячного должностного оклада с учетом квалификации.

4.7. Почасовая оплата труда педагогических работников допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Работники из числа прочего педагогического персонала, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

4.8. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

4.9. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем:

должность: _____ %

- уборщик служебных помещений⁴

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Учителя и другие педагогические работники за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения	20 %
2	Педагогические работники, которые реализуют инновационные программы	15 %
3	Водители, занятые, подвозом детей в общеобразовательные учреждения	5000 руб.

5.4. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
2.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (или группе).	5000 руб.
3.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов	10 %
		за проверку письменных работ по русскому и родному языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10 %

5.5. Компенсационная выплата за классное руководство (строка 2 таблицы 3) в размере 5000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (для классов, расположенных в городской местности, - 25 человек). Если списочная наполняемость класса ниже

нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

5.6. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в таблице 3. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

5.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, верхним пределом не ограничивается.

5.8. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.10. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Порядок установления стимулирующих выплат

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

Работникам школы устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком),
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

Стимулирующие выплаты (далее - премии) выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения, которым утверждается Протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с порядком определения размера премии.

В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения управляющему совету образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников члены совета вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

Периодичность стимулирующих выплат устанавливается следующая:

- по итогам работы за премируемый период;
- в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

В целях поощрения работников могут выплачиваться премии (при наличии средств экономии) за выполнение особо важных и сложных заданий, проведение мероприятий; особые достижения в учебно-воспитательном процессе; к государственным праздникам (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Международный женский день); к юбилейным датам (50,55,60 лет) и в связи со значимыми событиями семейной жизни.

Премиальные выплаты верхним пределом не ограничиваются.

Основными условиями премирования являются:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- персональные надбавки;
- премиальные выплаты.

6. 1. Персональные надбавки

6.1.2. Персональная надбавка к должностному окладу с учетом нагрузки устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в следующих размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.1.3. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) с учетом нагрузки за почетное звание в размерах:

- почетное звание «Народный» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;
- звание «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» - 10 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.1.4. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) награды и грамоты, в том числе спортивные, победителям ПНПО, устанавливается персональная надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу с учетом нагрузки.

6.1.5. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 0,07;
- доктора наук – 0,15руб.

6.1.6. За расширение функциональных обязанностей устанавливается персональная надбавка в процентах от должностного оклада или рублях.

Должность	Показатель	%, руб.	Примечание
Обслуживающий персонал	- за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 50%	ежемесячно по факту
	- за покос травы; - уборку территории за забором школы до дороги;	До 50% До 50%	по итогам деятельности
Секретарь, педагог-психолог	- ведение табеля; ведение журнала учета больничных листов;	2000	ежемесячно
	- учет военнообязанных и допризывной молодежи; - ведение электронной базы «ГИС СОЛО», - ведение электронной базы «ФИС ФРДО», - за ведение кадрового делопроизводства; - за учети хранение личных персонифицированных данных, составление баз; - ведение электронной базы ГИА – 9 класс; - ведение электронной базы ГИА – 11 класс; -за обслуживание и администрирование сайта школы	1000 2000 2000 2000 руб. 2000 руб. 2000 руб. 2000 руб. 5000 руб.	
Лаборант по информатике. Учитель информатики	За установку программного обеспечения	До 30%	ежемесячно
Административный и педагогический персонал	- за организацию, ведение документации и контроль по бесплатному и платному питанию по школе	4000 руб.	ежемесячно
	- за сложность работы в старших классах, обусловленную подготовкой к ГИА, пропорционально часам в тарификации	100 руб. за 1 час	ежемесячно
	- за руководство Комнатой боевой славы	6000 руб.	ежемесячно
	- за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 45000 руб.	ежемесячно по факту
	- наставничество;	1000 руб.	ежемесячно
	- за заведование спортивным залом	1000 руб.	ежемесячно
	- за сопровождение детей при организации доставки детей в школу;	2000 руб.	ежемесячно
	- за сопровождение детей при организации доставки детей на занятия по подготовке к ГИА;	3000 руб.	ежемесячно
	- за заведование учебными комбинированными мастерскими	До 10%	ежемесячно
	- за организацию работы и руководство школьными предметными МО, РМО	300 руб.	ежемесячно
	- за работу по ведению электронного дневника	до 1000 руб.	ежемесячно
	- за внеклассную работу по физическому воспитанию	1000 руб.	ежемесячно
- за работу в составе комиссии по распределению стимулирующих выплат;	200 руб.	ежемесячно	
Гардеробщица	- за организацию пропускного режима	До 20%	ежемесячно
Водитель	- за выполнение обязанностей механика	До 15000	ежемесячно
Заведующая библиотекой	- за привлечение внебюджетных средств по пополнению библиотечного фонда	До 25%	ежемесячно
Заместитель директора по АХЧ	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	7500 руб.	ежемесячно
Заместитель директора по УВР	За интенсивность, эффективность труда в рамках программы модернизации образования	До 30000 руб.	ежемесячно

6.2. Премияльные выплаты

6.2.1. Учителям Школы, учебно-вспомогательному и техническому персоналу раз в месяц, квартал, полугодие или учебный год выплачивается премия из стимулирующей части фонда оплаты труда согласно критериям.

Показатели премирования.

Критерии оценки качества деятельности учителей - предметников Школы по итогам каждого триместра

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Б
1. Качество общего образования	Качество освоения учебных программ	1.1. Общая успеваемость обучающихся 100%	3
	Полная корреляция внутренней (текущая успеваемость, промежуточная аттестация) и внешней оценки качества знаний	1.2. Сопоставимость результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11-классов (в форме ЕГЭ) с результатами внутренней оценки качества знаний - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки; - при показателе выше среднего по району; - при показателе выше среднего по области	3 5 7
		1.3. Сопоставимость результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9-классов (в форме ОГЭ) с результатами внутренней оценки качества знаний - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки; - при показателе выше среднего по району; - при показателе выше среднего по области	3 5 7
		1.4. Сопоставимость результатов региональных, муниципальных, административных контрольных срезов, ВГР с результатами внутренней оценки качества знаний - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки; - при показателе выше среднего по району; - при показателе выше среднего по области	3 5 7
		1.5. Сопоставимость результатов промежуточной аттестации с результатами текущего контроля - при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки;	3
2. Критерий участия обучающихся в различных мероприятиях	Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	2.1. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, конференциях, викторинах, спортивных соревнованиях и т.д. (оценивание производится по принципу поглощения) <i>Муниципальный уровень</i> Участие 1 Призер 3 Победитель 4 <i>Областной уровень</i> Участие 2 Призер 4 Победитель 5 <i>Российский уровень</i> Участие 3 Призер 5 Победитель 6 <i>Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей</i>	3

		2.2. Результативность участия обучающихся в мероприятиях по воспитательной работе (оценивание производится по принципу поглощения)	
		<i>Муниципальный уровень</i>	
		Участие	1
		Призер	3
		Победитель	4
		<i>Областной уровень</i>	
		Участие	2
		Призер	4
		Победитель	5
		<i>Российский уровень</i>	
		Участие	3
		Призер	5
		Победитель	6
		Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей	3
3. Компетентность учителя	Пополнение портфолио учителя	- систематическое (не менее 2 раз в триместр) - не ведется работа по накоплению материала	2 0
	Проведение открытых уроков, мастер-классов, участие и выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, МО	- школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	1 2 3
	Распространение опыта, наличие собственных методических разработок, публикаций педагогов в изданиях разного уровня (оценивание производится по принципу поглощения)	- школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	1 2 3
	Очное участие в конкурсах разного уровня и его результативность (оценивание производится по принципу поглощения)	- участие в конкурсах муниципального уровня - победа в конкурсах муниципального уровня - участие в конкурсах регионального уровня - победа в конкурсах регионального уровня - участие в конкурсах федерального уровня	3 4 4 5 6
	Участие в работе творческих групп по разработке программы развития школы, работе школьного сайта, подготовке публичного доклада, участие в общественной жизни школы	- руководство группой - участие в работе группы	2 1
	Коэффициент сложности преподаваемого предмета	- математика, иностранный язык, информатика, физика, химия, русский язык	3
		- история, обществознание, литература, биология, география, начальные классы, МХК	2
- физическая культура, технология, ИЗО, музыка, ОБЖ		1	
4. Трудовая исполнительная дисциплина	Ведение школьной документации	- Нарушение ведения документации (за каждое замечание)	-2
	Исполнение административных решений, своевременная сдача отчетов, программ, планов работы и т.д., посещение совещаний, педсоветов	- несвоевременное	-2
	Культура общения педагога с обучающимися, их родителями и коллегами	- наличие отрицательных фактов - подтвержденная жалоба	-2
	Дежурство	Наличие замечаний	-2
	Работа по совершенствованию оснащённости кабинета.	- не ведется работа по накоплению материала	-2
	За непрерывный стаж работы в школе	От 5 до 10 лет	5
		От 10 до 15 лет	10
От 15 до 20 лет		15	
От 21 до 25 лет		20	
25 лет и более		25	

Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда вспомогательного технического персонала общеобразовательных учреждений для распределения выплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда

Вспомогательный технический персонал	
Критерий. Качественные результаты труда	
1. Качественное проведение генеральных уборок	5
2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5
3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	5
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5
Максимальное количество баллов	25

7. Порядок определения размера премии.

- 7.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.
- 7.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.
- 7.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:
- 7.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом МУ УУиК Кировского района);
- 7.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- 7.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 7.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 7.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
- 7.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 7.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

1.6. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.7. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

10.4 В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

10.5 По представлению руководителя структурного подразделения, Профкома (совета трудового коллектива) сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

10.6 Оказание материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.