

УТВЕРЖДАЮ
Гоголина О.В.
приказ № 94 от 16.11.2020 г.
с учетом мнения профкома школы протокол №5 от 16.11.2020г

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ТЕЙКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«МОРОЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МКОУ Морозовская СОШ, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами, с учетом Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Тейковского муниципального района от 28.12.2017г №268-р с изменениями от 09.10.2019г № 413-р, с изменениями от 14.10.2020г №1/11г в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тейковского муниципального района Ивановской области, с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работникам МКОУ Морозовская СОШ:

- учителям, основанную на стоимости бюджетной образовательной услуги («стоимость ученико-часа»), системе повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат;

- иным работникам (административно-управленческий, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал), основанную на исчислении минимального должностного оклада по ПКГ, установлении системы повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. В соответствии с законодательством о труде РФ в настоящем положении определяются:

- Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

- Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням

2021-3-1 15:58
42

минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

- Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) — размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя муниципального учреждения образования.

- Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

- Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Школы является календарный месяц. Выплата производится 2 раза в месяц.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работника МКОУ Морозовская СОШ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного времени работниками Школы ведется в таблице учета использования рабочего времени и фиксируется в расчетном листке.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в пределах кратности от 1 до 5:

- для руководителей – приказом начальника отдела образования администрации Тейковского муниципального района;

- для заместителей руководителей – приказом руководителя муниципального учреждения образования.

2. Формирование фонда оплаты труда работников.

2.1. Формирование фонда оплаты труда МКОУ Морозовская СОШ осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее – региональный норматив финансирования), утвержденными законом

Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года – по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности N ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов). Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МКОУ Морозовская СОШ.

Все показатели, коэффициенты, основные значения для всех расчетных показателей, формул, в том числе численность обучающихся в классах, количество часов учебного плана и т.д. фиксируются на 01 сентября ежегодно путем утверждения Тарификационного списка на **новый учебный год.**

2.2. Фонд оплаты труда МКОУ Морозовская СОШ (ФОТ оу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где ш} - \text{стимулирующая доля } \text{ФОТ}_{\text{оу}}.$$

Значение ш устанавливается не более 30%.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели, библиотекари и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, водители, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{уп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

2.4. Директор МКОУ Морозовская СОШ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ не менее 60%.

2.5. Экономия по всем долям фонда оплаты труда работников школы автоматически пополняет стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3. Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2. Заработная плата учителя МКОУ Морозовская СОШ формируется с учетом:

- 1) стоимости 1 ученика – часа в образовательной организации;
- 2) количества учащихся по предмету в каждом классе;
- 3) объема учебной нагрузки в каждом классе;
- 4) повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательной организации;

- 5) повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- 6) выплат компенсационного характера;
- 7) выплат стимулирующего характера;
- 8) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_{пп}) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов (уроков, занятий) и численности обучающихся.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

c – доля специальной части ФОТ_{пп}. Не более 30%.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов соответствующие коэффициенты складываются.

Специальная часть ФОТ_с учителей включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ, доплат за дополнительные участки работ, не входящие в круг основных должностных обязанностей и увеличения базовой части на сумму повышающих коэффициентов оплаты труда согласно перечню видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Соотношение ФОТ_{аз} и ФОТ_{нз} составляет -80% и 20% соответственно.

3.4. Для определения величины гарантированного размера оплаты труда учителя используется условная единица «стоимость одного ученико-часа», как основа расчёта педагогической услуги.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a_1 – количество обучающихся в первых классах; и т.д. до 11 класса

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе и т.д. до 11 класса;

Стоимость одного «ученико-часа» устанавливается ежегодно на 01 сентября текущего года приказом руководителя Школы.

При расчете стоимости «ученико-часа» количество обучающихся по предмету в

каждом классе, установленное на 01.09.текущего года, остается постоянной величиной на учебный год.

3.5. Расчет оплаты за фактическую учебную нагрузку педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), производится по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K + \text{Днз} + \text{Кн}$, где:

O – оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе, определяется путем умножения количества часов по предмету в неделю на 4;

K – сумма повышающих коэффициентов;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + U_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + U_n \times \text{Чаз}_n \times K_n \times A_n) + \text{Днз}$

За учебную нагрузку педагогических работников принимается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Объем учебной нагрузки учителя устанавливается на начало учебного года.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, при условии загрузки до установленной нормы.

3.6. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (K_{слож.}) устанавливается директором МКОУ Морозовская СОШ с учетом мнения профкома школы в размере:

а) K = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) K = 1,10 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 – 4 классы начальной школы);

в) K = 1,05 (право, экономика, технология);

г) K = 1,0 (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

3.7. Размер выплат за дополнительные виды работ (доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг прямых обязанностей)) учителям, с их письменного согласия, устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к оплате за аудиторную занятость, перед началом учебного года, приказом директора школы с учетом мнения профкома школы, которые являются постоянной величиной на весь учебный год.

а) классным руководителям:

за составление и выполнение программы воспитательной работы, оформление документации классного руководителя, контроль за успеваемостью и посещаемостью, работу с родителями;

б) заведующим структурными подразделениями: за контроль за состоянием техники безопасности и санитарно-гигиенического режима, накопление учебно-методического и дидактического материала, оформление помещения;

в) учителям начальных классов и учителям-предметникам: за проверку тетрадей согласно положению о проверке письменных работ учащихся;

г) руководителям методических объединений: за организацию обмена опытом работы, открытых уроков, предметных олимпиад и недель;

д) педагогическим работникам: за проведение работы по дополнительным образовательным программам; организацию трудового обучения; профессиональной ориентации, предпрофильной и профильной подготовки, проведение курсов по выбору; ведение экспериментальной работы в школе; работу с одаренными детьми; за внеурочную работу с детьми (соревнования и конкурсы на разных уровнях); за организацию работы на пришкольном участке; за организацию горячего питания. и другие.

3.8. Часы внеурочной деятельности, включенной в учебный план, входят в расчет оплаты базовой части учителя. При расчете оплаты за 1 час внеурочной деятельности норма количества обучающихся по предмету в каждом классе устанавливается приказом по школе с учетом мнения профкома. Оплата за часы внеурочной деятельности по предмету рассчитывается путем умножения количества часов на количество учащихся на стоимость ученико-часа;

2. Распределение базовой части фонда оплаты труда иных категорий работников, предусмотренных штатными единицами.

2.1. Заработная плата работников школы (за исключением учителей) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Отнесение должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп и установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы производится в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению;

2.3. Должностные оклады определяются в следующем порядке:

Должностные оклады работников школы определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников

муниципальных учреждений образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации: $O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников муниципальных учреждений образования

K_d – коэффициент по занимаемой должности.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Заработная плата работников школы, определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

В случае если установленная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле: $Z_p = O_f + K + C$, где:

Z_p – месячная заработная плата;

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$O_f = \frac{O_{ст} \times \Phi_n}{N_{чс}}$, где:

$N_{чс}$

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$ – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Φ_n – фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс – норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 “О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре”.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы _____ года.

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

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый должностной оклад.

2.7. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.8. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников МКОУ Морозовская СОШ, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9. Размер должностного оклада директора МКОУ Морозовская СОШ определяется

трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

2.10. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются в размере 90% от минимального должностного оклада директора МКОУ Морозовская СОШ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

В Школе применяются следующие выплаты компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, за исполнение государственных и общественных обязанностей, иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты квалифицированным специалистам учреждений, расположенных в сельской местности в соответствии с перечнем должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников МКОУ Морозовская СОШ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты составляет:

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплата за иные условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- за работу по приготовлению и постоянное использование дезинфицирующих средств младшим воспитателям в размере 12% ежемесячно;

- за работу по приготовлению и использованию дезинфицирующих средств во время карантинных мероприятий уборщикам служебных помещений в размере 12% на период выполнения карантинных мероприятий;

- за работу связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой овощей; с мойкой посуды, тары, оборудования с использованием чистящих, моющих и дезинфицирующих средств рабочему по кухне в размере 12% ежемесячно.

- доплата за работу по графику с разделением смены на части в размере 30 % тарифной ставки за отработанное в смене время;

3.3.6. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: педагогическим работникам коэффициент специфики 1.2 к оплате за фактическую учебную нагрузку;

3.3.7. Доплата специалистам МКОУ Морозовская СОШ, расположенной в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки

заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку (приложение 3 к настоящему Положению).

3.3.8. Для начисления выплат компенсационного характера доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Фонд стимулирующих выплат МКОУ Морозовская СОШ распределяется по категориям работников в следующем долевом соотношении: педагогические работники не более 80% от фонда стимулирования; иные категории работников Школы – не более 20% от фонда стимулирования. Стимулирующей выплаты каждому работнику максимальными размерами не ограничиваются.

Применение стимулирующих выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), в том числе к базовому окладу.

4.2. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату.

4.3. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются в соответствии с основаниями, целевыми показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника и порядка их установления (приложение №3).

Стоимость 1 балла рассчитывается исходя из общего фонда стимулирующих доплат на текущий год: $Фст : \text{количество баллов (Кб)} (\text{всех сотрудников}) = \text{стоимость 1 балла (Ст1)}$; $Ст1 * Кб (\text{одного сотрудника}) = Ст \text{ выплаты}$.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения); за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения); грамоту Министерства образования и науки РФ – 10 процентов;

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

в) выплаты водителям автомобилей за наличие открытых категорий до 25 процентов;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

единовременное премирование производится работнику;

-за конкретные разовые трудовые достижения: качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника; выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; проведение мероприятий, повышающих престиж школы; привлечение спонсорской помощи;

- по итогам работы за год за общие результаты труда: по результатам анализа показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию; за выполнение показателей муниципального задания; Устанавливается всем работникам школы, отработавшим полный календарный год. Лица, проработавшие не полный рабочий период, могут быть премированы пропорционально фактически проработанному времени.

-в связи с государственными или профессиональными праздниками: 8 марта, 23 февраля, день учителя; знаменательными или профессиональными юбилейными датами: работникам, которым исполнилось 50 лет и далее каждые 5 лет; получение ведомственных наград и званий;

Разовое премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда; Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются приказом директора школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств. Разовое премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника не снятого дисциплинарного взыскания; нанесение работником прямого материального ущерба школе; наличие травматизма среди обучающихся. Премия выплачивается со второй частью заработной платы.

д) иные стимулирующие выплаты, в том числе выплаты за уровень профессиональной подготовки и квалификации (квалификационную категорию) устанавливаются на время действия квалификационной категории:

Повышающий коэффициент от аудиторной занятости		Учителям при наличии квалификационной категории ежемесячно
-высшая	1.2	
-первая	1.1	
-соответствие	1.0	
-молодой специалист	1.05	Стаж от 0 до 3 лет
Повышающий коэффициент от оклада (ставки)		Воспитателям ежемесячно
-высшая	1.450	
-первая	1.383	
-за работу в должности воспитателя	1.318	

е) выплаты в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников (педагогические работники):

- за достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- за позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам;

4.5. Иные стимулирующие выплаты:

Материальная помощь – единовременная выплата (в денежной форме) сотруднику образовательного учреждения в связи со сложным материальным положением или

определенной жизненной ситуацией, требующей значительных материальных затрат, с которыми вышеупомянутое лицо не может справиться самостоятельно.

Материальная помощь работникам образовательной организации оказывается в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам));
- при стихийных бедствиях, при несчастных случаях, длительном заболевании (более месяца);
- рождение ребенка;
- вступление первый раз в брак.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора школы с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи, копий документов, подтверждающих основание для обращения за материальной поддержкой (при их наличии). Решение о выплате материальной помощи принимается директором МКОУ Морозовская СОШ с учетом мнения профкома школы.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер. Материальная помощь в учреждении выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда в течение календарного года.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание МКОУ Морозовская СОШ утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного муниципального образования.

6. Порядок внесения изменений и дополнений.

По инициативе Работодателя или Работников (после согласования с профсоюзным комитетом) в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложения

№1 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ;

№2 Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности;

№3 Размеры и условия получения выплат стимулирующего характера.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; сторож (вахтер); кухонный работник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2298	1 1,03 1,06
ПКГ «Общепрофессиональных профессий рабочих»				
2	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	4135	1

ПКГ должностей работников образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3220	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	4721	1
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	5171	1
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	5477	1
4 квалификационный уровень	Учитель	5510	1
ПКГ руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	5409	1

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3553	1

Приложение 2

Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности

воспитатель (включая старшего),
учитель,
музыкальный руководитель.

СОГЛАСОВАНО председатель первичной профсоюзной организации МКОУ Морозовская СОШ _____ Шадрина А.М. «16» ноября 2020 г.	СОГЛАСОВАНО председатель Управляющего совета МКОУ Морозовская СОШ _____ Гончарова И.И. «16» ноября 2020 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МКОУ Морозовская СОШ _____ Гоголина О.В. Приказ №94 от 16.11.2020 г.
--	--	---

Положение
о стимулирующих выплатах
Критерии оценки эффективности деятельности работников
МКОУ Морозовская СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом МКОУ Морозовская СОШ (далее общеобразовательное учреждение) в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

- а) поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки);
- б) надбавки за наличие государственных наград.

1.3. Положение согласуется с председателем первичной профсоюзной организации и председателем управляющего совета и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются по итогам предыдущего полугодия на срок не менее чем на полугодие и максимальными размерами не ограничиваются. Премии и материальная помощь имеют разовый характер.

2. Порядок установления размера выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников общеобразовательного учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения ведется с участием Управляющего Совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Образовательного учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией Образовательного учреждения, результаты самооценки работников Образовательного учреждения в соответствии с представленными руководителю Образовательного учреждения отчетами работников образовательного учреждения, а также

результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.4. Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, по полугодиям.

2.5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников Образовательного учреждения устанавливается Положением о распределении стимулирующей части ФОТ для поощрения работников школы.

2.9. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Образовательного учреждения осуществляются в виде премий (выдаются единовременно на основе отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение, например, за победу в конкурсе) или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется и согласуется с Управляющим советом, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Образовательного учреждения и.

2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ ст.) складывается из фонда оплаты труда на выплату надбавок за ученую степень и государственные награды (ФОТнагр.) и фонда оплаты труда на выплату поощрений по результатам труда.

2.11. Надбавки за ученую степень и государственные награды, а также премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных надбавок по результатам труда работникам образовательного учреждения определяется следующим образом:

на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист (Приложение 1), отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательного учреждения производится корректировка размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательного учреждения.

3. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.1. Управляющий совет школы в соответствии с Положением об Управляющем совете участвует в распределении стимулирующих выплат работникам Образовательного учреждения.

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом в течение года на заседаниях. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего совета.

3.3. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

– итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период (включительно), в котором администрацией образовательного учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику образовательного учреждения (кроме руководителя).

3.4. Решения Управляющего совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего совета.

3.5. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель общеобразовательного учреждения, члены Управляющего совета, а также представители методического объединения, совета трудового коллектива.

3.6. В комиссию из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения,

представители родителей (законных представителей) обучающихся, представители обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

3.7. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Управляющим советом и администрацией Образовательного учреждения совместно.

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МКОУ Морозовская СОШ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.10. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.13. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь – декабрь, январь - август соответственно), и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения в сентябре, в январе. После принятия решения Управляющего совета об их согласовании издается приказ руководителя образовательного учреждения об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам образовательного учреждения на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно, январь — август включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

4. Стимулирующие надбавки.

4.1. Критерии оценки качества деятельности педагогических работников МКОУ Морозовская СОШ (75 баллов)

Качество деятельности учителя в области преподавания учебной дисциплины, повышения профессионального мастерства, создания благоприятных условий в учебном кабинете (62б)	Показатели	Измерители (Индикаторы) показателей	Кол-во баллов	Периодичность	Источники индикаторов
	1. Средний показатель качественной успеваемости учащихся по изучаемым предметам. (по основному предмету, где большая пед. нагрузка)	Качественная успеваемость по предметам: а) искусство, технология, физкультура, ОБЖ, информатика от 71% до 90 % - 2 б, более 90% - 4 б. б) русский язык, литература, математика, физика, химия, английский язык: от 41 % до 50% - 2 б более 51 % - 4 б. в) биология, география, история, обществоведение : от 56% до 70 % -2 б, более 71% - 4 б. г) начальные классы: от 41 % до 50% - 2 б более 51.% - 4 б. без оценочный период (1 класс) -4 б. д) за сложность и напряжённость: учителям английского языка - 2 б.	4	1 раз в полугодие	Сводная ведомость успеваемости (отчёт учителя предметника). Мониторинг обученности (зам. директора по УВР)
		Количество учащихся, получивших «2» и н/а по итогам периода/численность обучающихся	0 – 2 б. Не более - 2 б., (вычитается 0,5 б. за 1 неуспевающего)		
	2. Уровень усвоения учебной дисциплины (преподаваемого предмета)	Подтверждение годовых оценок результатами ГИА (ЕГЭ и ОГЭ): 80% - 100% - 4 б, 60% - 79 % - 2 б, 50% -59% - 1 б.	5	1 раз в год	Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников, ЕГЭ и

		<p>Результаты ЕГЭ и ОГЭ выше среднего районного + 1 б. Количество учащихся не прошедших min порог по итогам ЕГЭ (ОГЭ) по предмету, сдававших экзамен</p>	-1 б. (за каждого ученика)		ОГЭ, Протоколы
		<p>Результативность областного мониторинга в 4 - 11 классах (качественная успеваемость): 41% - 50% - 1 б, 91% - 100% - 2 б. - количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти, полугодия (требования ФГОС) 25% - 30% - 1б, 40% - 60% - 2б.</p>	4 б.	1 раз в полугодие	
	3. Позитивные результаты участия обучающихся в мероприятиях различных уровней: - очные предметные олимпиады; -официальные конференции, конкурсы и соревнования муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ).	<p><u>Очные:</u> Победитель регионального уровня – 5 баллов; призер – 3 балла, участник – 1 балл (независимо от количества конкурсантов) муниципальный уровень: победитель - 3 балла; призер – 2 балла, участник – 1 балл (независимо от количества конкурсантов) <u>Заочные:</u> международный и всероссийский уровень (1 конкурс) - победитель - 5 баллов; призер – 3 балла, участник – 1 балл (независимо от количества конкурсантов) 3 балла – региональный уровень; муниципальный уровень: победитель 3 балла, призер – 2 балла 1 балл – участник.</p>	10	1 раз в полгода	<p>Справки заместителей директора по УВР и ВР. Копии приказов вышестоящих органов управления образованием.</p>
	4. Эффективность заполнения электронных баз	<i>1 балл за каждую из электронных баз при качественном и своевременном их заполнении:</i>	2	1 раз в полгода	Справки заместителей

		- <i>Электронный журнал «Электронная школа», - 1 балл</i> - <i>электронные формы на портале, - 1 балл</i>			директора по УВР и ВР.
	5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в учреждении, происшедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работников учреждения к своим обязанностям – 1 баллов	1	1 раз в полгода	Справки зам. директора по УВР и ВР. Копии приказов вышестоящих органов управления образованием.
	6. Количество учащихся (%) выполнивших контрольные нормативы по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО (для учителей физической культуры)	- 40% обучающихся – 3 баллов - 30% обучающихся – 2 баллов - 20% обучающихся – 1 балла - заполнение базы ГТО – 1 балл	4	1 раз в год	Протоколы, отчёты учителя физической культуры
	7.Обобщение и распространение собственного опыта, открытые уроки, мастер – классы, выступление на методических объединениях	Школьный уровень - 1 б, Муниципальный уровень - 2 б, Региональный уровень - 3 б	6	1 раз в полгода	График проведения открытых уроков, приказы, справки (зам. по УВР и ВР)
	8. Заочное и очное участие педагогов в конкурсах различного уровня «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «За нравственный подвиг учителя», ПНПО, (СМИ, Интернет, Сайт и т.д.), профессиональных конкурсах, проводимых по приказу департамента образования, ИРО Ивановской обл., Минобр науки	На муниципальном уровне - 2 б, На региональном уровне - 3 б, На федеральном уровне - 5 б. Призерам и победителям + 2 б	8	1 раз в полгода.	Приказы, отзывы, рецензии.

	9. Внеурочная работа учителя с учащимися по привитию интереса к предмету.	Организация внеклассной работы по предмету и её результативность (предметные недели, вечера, конкурсы, смотры знаний и другое) - 2 б	2	1 раз в полгода	Мониторинг мероприятий
	10. Организация экскурсий и музейных уроков	- организация экскурсии по району – 1 балла - за пределы района – 2 балла	3	1 раз в полгода	Приказы
	11. Активное участие в общественной и социально значимой деятельности.	- Работа по осуществлению организованного отдыха детей в каникулярное время - 2 б - Организация работы патриотического клуба – 1 б - Активное участие в работе общественных формирований (управляющий совет, профсоюзный комитет, рабочей группы, и других) - 2 б, - Участие в проведении ОГЭ, ЕГЭ (работа организаторами) - 2б. - работа в предметных комиссиях олимпиад, конкурсов – 2 б	9	1 раз в полгода	Определяет администрация МКОУ в зависимости от результатов и значимости деятельности
	12. Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями:	Участие в мероприятиях по благоустройству территории школы и сельского поселения, сопровождение обучающихся (подвоз) и др.	2	1 раз в полгода	Определяет администрация МКОУ в зависимости от результатов и значимости деятельности
	13. Реализация программ психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов: - обучающихся с ОВЗ, инвалидностью.	- Реализует программы – 1 балл	1	1 раз в полгода	Справка руководителя ОУ, отражающая реализуемые программы и результаты работы по программам, приказы
2. Качество, результативнос	2.1. Очное участие обучающихся в	Участие: школьный уровень - 1 б, муниципальный уровень - 2 б,	5	1 раз в полгода	Справки, приказы, акты, отчёты зам

ть и эффективность работы учителя как классного руководителя (7 б).	конкурсах, соревнованиях, мероприятиях разного уровня.	региональный уровень - 3 б. Победа: школьный уровень - 2 б, муниципальный уровень - 3 б. региональный уровень - 4 б.			директора по ВР
	2.2. Доля обучающихся, совершивших правонарушения за отчетный период, от общей численности обучающихся	Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения за отчетный период – 1 балл Наличие учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН Тейковского ОВД – (-2) балла	2	1 раз в полгода	Отчёты, справки, акты, зам. директора по ВР
3.Повышение квалификации, профессиональная подготовка (2б.)	3.1 Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для имеющих такое)	Повышение квалификации – 1б. Профессиональная подготовка - 1б.	2	1 раз в полгода	Справки, приказы
4. Дополнительные (школьный критерий) (4б.)	4.1 Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ведение школьной документации, достоверность внесения данных – 1 б., своевременное и качественное выполнение распоряжений, приказов - 2 б., выполнение общественных поручений - 1 б.	2	1 раз в полгода	Отсутствие замечаний
	4.2 Наличие наград и званий	Министерская, областная грамота и др.	2	1 раз в полгода	Наличие

Итого: 75 балла

**4.2. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя,
отражающие специфику для предоставления портфолио**

Показатель (П)	Индикатор (И)	Значение критерия	Шкала оценивания
(П 1) Посещаемость воспитанниками дошкольной группы	Доля воспитанников, фактически, посещающих группу	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы	Младшая группа (из расчёта 16 человек списочный состав): 80-100 % - 3 балла 60-70 % - 1 балл 70-80 % - 2.0 балл менее 60 % - 0 б старшая группа: 90-100 % - 3б 70-90 % - 2.0б 60-70 % - 1 б менее 60 % - 0 б за превышение количества детей фактически посещающих группу по 0.1 баллу за каждого ребёнка (по среднему количеству)
(П 2) Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной группы	Низкий по сравнению со средним по Учреждению уровень заболеваемости воспитанников группы	Уровень заболеваемости (УЗ) – количество дней пропущенных по болезни за отчетный период приходящееся на одного воспитанника группы.	Отслеживать заболеваемость внутри каждой группы относительно самой себя – - снижение 2.0б - нет динамики 1б - повышение уровня заболеваемости - 0б
(П 3) Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	Отсутствие или наличие травм.		Отсутствие травм — 2б
Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного, городского, всероссийского и международного уровня (П 4)	Мероприятия районного уровня, в которых воспитанники группы принимали участие	Количество мероприятий районного уровня, в которых воспитанники группы (Учреждения) принимали участие. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	За участие Район. уровень – 1б Обл. уровень – 2б Всерос. уровень – 3б Межд. уровень – 4б Лауреаты, победители, дипломант Район. уровень – 1б Обл. уровень – 2б Всер. уровень – 3б Межд. уровень – 4б

Общественная активность педагога (П 5)	Посещение и выполнение различных общественных мероприятий по квоте во внерабочее время (спортивные, праздничные мероприятия, медосмотры, курсы не по профилю и прочее). Участие в различных комиссиях, в жюри и пр.	Документально подтвержденные данные о замещении в каждом месяце в отчётном периоде; список мероприятий.	1 балл за каждое мероприятие
(П 6) Участие педагога в получении дополнительного образования воспитанниками группы через системы кружков, клубов, экскурсий на безвозмездной основе	Кружки, клубы, экскурсии безвозмездной основе проводимые для воспитанников группы	Документально подтвержденные данные о проведении мероприятия, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию, в том числе за степень участия (событию).	Организатор: экскурсии - 1 б проведение экскурсии – 2 б сопровождение экскурсии – 1 б Количество экскурсий не более 2 в месяц. Организация и участие в работе во внерабочее время - кружка, клуба – 2 б
(П 7) Организация развивающей среды группы	Создание развивающей среды группы, ее преобразование в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, уровнем их развития, требованиями реализуемой программы. Изготовление пособий.	Документально подтвержденные данные о совершенствовании развивающей среды группы: Конкретный перечень изменений, фотоматериалы и др.	Значительные достижения: 2б Улучшение развивающей среды – 2б Незначительное улучшение развивающей среды – 1б Отсутствие изменений в развивающей среде – 0 б
(П 10) Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих группу	Количество консультаций	За каждую консультацию. Баллы суммируются за каждую консультацию.	Каждая консультация с отметкой в специальном журнале — 1 балл.
(П12) Участие педагогов	Результующий статус	Документальное	За участие

<p>(П 16) Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников группы</p>	<p>Взаимодействие с родителями воспитанников группы . Количество разнообразных форм обеспечивающих вовлечение родителей в образовательный процесс</p>	<p>За каждую интересную, нетрадиционную форму работы (например, открытое занятие, совместный досуг), кроме входящих в должностные обязанности: родительских собраний, консультаций, информационных стендов, бесед (в том числе индивидуальных и пр.)при анкетировании – Итоги анкетирования.</p>	<p>Каждая форма — 1 балл Отсутствие — 0 баллов</p>
<p>(П 17)Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы - план воспитательно-образовательной работы с детьми, табель посещаемости и др. Готовность группы к ЛОК (летней оздоровительной кампании)</p>	<p>Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы</p>	<p>Документация группы: перспективный план работы на месяц, на ЛОК, табеля посещаемости, тетрадь инструктажа, протоколы родительских собраний, сведения о родителях, тетрадь несвоевременного ухода детей, лист здоровья, схемы рассаживания детей, маркировка</p>	<p>За качественное (в соответствии с требованиями, по установленной форме), своевременное и аккуратное ведение документация – 2 б. за отсутствие и некачественное (неполное) ведение документация– 0 б</p>
<p>(П 18)Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб — 2 баллов</p>

		процесса на деятельность педагога	
(П 19) Обучение по программам, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника.	Уровень и продолжительность программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате)повышения квалификации педагога. Лист регистрации Баллы суммируются по каждому обучению.	Обучение по программам продолжительностью 72 и более часов – 1 б. Обучение по программам продолжительностью менее 72 часов –0. 3 балла. Посещение открытых мероприятий в других ДОУ – 1 балл за каждое посещение
(П 20) Грамотно предоставленное портфолио (Соответствует критериальной структуре)	Заполняется комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда педагогическим работникам из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения		1 балл
Общее количество баллов не более 40			

Максимальное количество баллов по категориям работников образовательного учреждения не должно превышать следующего соотношения:

- по учителям – не более 75 баллов;
- по воспитателя – не более 40 баллов.

5. Порядок и форма заполнения оценочных листов

- каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист (Приложение 1), в котором работник проставляет баллы в соответствии с критериями оценки качества деятельности работников образовательного учреждения;
- директор образовательного учреждения согласует с Управляющим советом и с первичной профсоюзной организацией мониторинг деятельности работников образовательного учреждения;
- директор образовательного учреждения издает приказ о выплате стимулирующей надбавки в процентном отношении от ставки.

6. Основанием для лишения премии являются:

- нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по школе.

Работники, получившие взыскания, лишаются премии в следующем за расчетным периодом, в котором допущено нарушение.

7. Методика определения баллов

Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы стимулирующей надбавки вычисляется по следующему алгоритму:

- Устанавливается сумма средств, выделенных на стимулирующую надбавку.
- Подсчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников.

Производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств выделенных на установление стимулирующей надбавки / количество баллов, набранных по всем категориям работников.