

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Озерская средняя школа
им.Д.Тарасова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Е.М. Юлдашева

Приказ № 42 от 1 сентября 2017

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ № 7

Правовым основанием системы оплаты и стимулирования труда работников Озерской средней школы им.Д.Тарасова является Закон «Об образовании в Российской Федерации», часть 2 статьи 6.14. Федерального Закона от 06.10.99 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Постановление о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений МО «Озерский городской округ» от 12.10.2007 г. № 641.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников Озерской средней школы им. Д. Тарасова определяют требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Озерской средней школы им. Д. Тарасова, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников Озерской средней школы им. Д. Тарасова устанавливается в школе – Коллективным договором в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений «Озерского городского округа».

1.3. Введение системы стимулирования труда работников школы производится в целях:

- выявления факторов, оказывающих влияние на рост качества образования;

- развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышения роли органов государственно-общественного управления;
- усиления материальной заинтересованности работников повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- закрепления в школе высококвалифицированных кадров.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств, утвержденных муниципальным заданием и планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год, доведенных до школы учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

2.2. Фонд оплаты труда школы рассчитывается по следующей формуле: $ФОТ =$

$N \times K \times D \times H$, где

- ФОТ - фонд оплаты труда школы;
- N - региональный расчетный подушевой норматив;
- K - поправочный коэффициент для данной школы;
- D - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных школе расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая школой самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Калининградской области;
- H - количество учащихся в школе

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля базовой части (ФОТб) составляет не более 70 % и стимулирующей части (ФОТст) - не менее 30% фонда оплаты труда работников школы.

3.3. Базовая часть ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- ✓ Педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя,);
- ✓ Иные категории педагогических работников (воспитатели ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-организатор ОБЖ, педагоги дополнительного образования, тьюторы, педагог-библиотекарь и др.);
- ✓ Административно-управленческий персонал (директор школы, его заместители, главный бухгалтер);
- ✓ Учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер-экономист, бухгалтер, секретарь-делопроизводитель, системный администратор);

✓ *Обслуживающий персонал* (уборщики служебных помещений, сторожа, рабочие по обслуживанию зданий, электрик и др.)

3.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

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

✓ Доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Размеры должностных окладов работников школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях или процентном соотношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами школы в трудовых договорах (дополнительных соглашениях), заключаемых с работниками директором школы.

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

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

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ШКОЛЕ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

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

Объем общей части (ФОТо) устанавливается школой самостоятельно (не менее 70% от базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп)).

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

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико/часа», которая показывает стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в преде-

лах общей доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

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

где:

- ✓ Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;
- ✓ ФОТо - общая часть базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- ✓ 52 - количество недель в году;
- ✓ 34 - количество учебных недель в учебном году;
- ✓ a1 - количество учащихся в 1-х классах;
- ✓ a2 - количество учащихся во 2-х классах;
- ✓
- ✓ a11 - количество учащихся в 11-х классах;
- ✓ v1 - годовое количество часов по учебному плану в 1 классе;
- ✓ v2 - годовое количество часов по учебному плану во 2 классе;
- ✓
- ✓ v11 - годовое количество часов по учебному плану в 11 классе

4.4. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме Федерального государственного образовательного стандарта образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

- 1) за сложность и приоритетность предмета;
- 2) за квалификационную категорию педагога;
- 3) за классы/группы, не достигающие 25 человек;
- 4) за обучение на дому.

4.6. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета (К) устанавливается с учетом следующих критериев и в рамках фонда оплаты труда:

- ✓ участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

- ✓ дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география);
- ✓ необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования (физика, химия, биология, информатика);
- ✓ неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, информатика);
- ✓ участием в мониторингах и ГИА;
- ✓ специфика образовательной программы школы, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета;
- ✓ специфика проведения занятий в интегрированных классах для социально и педагогически запущенных детей;
- ✓ специфика проведения занятий в классах, в которых обучаются интегрированные учащиеся (страдающие задержкой психического развития);
- ✓ специфика проведения занятий в профильных классах на 3-ей ступени образования.

Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется:

Баллы	Коэффициент
Сумма баллов 7	1,5
Сумма баллов 6	1,3
Сумма баллов 5	1,25
Сумма баллов 4	1,2
Сумма баллов 3	1,15
Сумма баллов 2	1,1
Сумма баллов 1	1

Расчет коэффициента за приоритетность и сложность предмета осуществляется по следующим показателям:

Показатели таблицы оцениваются в баллах по следующим основаниям:

Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации:

✓ **2 балла** - предмет **обязателен** для сдачи в рамках государственной (итоговой) аттестации;

✓ **1 балл** - предмет входит в перечень предметов по выбору, сдаваемых в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации.

Приоритетность и сложность предмета:

✓ **1 балл** - предмет преподается по программе профильного уровня или по программе углубленного изучения, отражает специфику образовательной программы учреждения.

Сложность подготовки к занятиям:

✓ **1 балл** - большая информационная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников.

Проведение лабораторных работ:

✓ **1 балл** - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного

оборудования.

Неблагоприятные условия труда педагога:

✓ **1 балл** - дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, вызванными спецификой предмета.

Проверка тетрадей:

✓ **0 баллов** - не требуется;

✓ **1 балл** - проверка средней трудоемкости;

✓ **2 балла** - проверка высокой трудоемкости.

Особые требования по охране труда и здоровья обучающихся – **1 балл**

Предмет	Показатели							Сумма баллов	Коэффициент
	Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации	Приоритетность и сложность предмета	Сложность подготовки к занятиям	Проведение лабораторных работ	Неблагоприятные условия труда педагога	Проверка тетрадей	Особые требования по охране труда и здоровья		
начальная школа		1	1			2	1	5	1,25
русский язык и литература	2	1	1			2		6	1,3
иностраный язык	1	1	1			2		5	1,25
математика	2	1	1			2		6	1,3
история, обществознание, право, экономика, география, экология, астрономия	1		1			1		3	1,15
физика	1		1	1		1		4	1,2
химия	1		1	1	1	1	1	6	1,3
биология	1		1	1		1		4	1,2
экология			1			1		2	1,1
информатика			1		1		1	3	1,15
ИЗО, МХК			1					1	1
черчение						1		1	1
технология			1				1	2	1,1
физическая культура	1						1	2	1,1
музыка			1					1	1
ОБЖ			1					1	1

Оплата *внутрипредметных модулей*, вводимых с введением ФГОС, производится в соответствии с принадлежностью к предметам.

Оплата *межпредметных модулей* производится в соответствии с приоритетностью предмета.

При оплате факультатива, элективного курса сохраняется коэффициент по приоритетности предмета.

Оплата услуги «Школа полного дня» производится с коэффициентом сложности 1,5, исходя из сложности работы с детьми разного возраста при выполнении работы разного направления во внеурочное время.

Оплата услуги индивидуального обучения за пределами учебной программы производится с коэффициентом 1,3, исходя из сложности подготовки к занятиям за пределами учебной программы.

Оплата услуги индивидуального обучения за пределами общеразвивающих программ дополнительного образования производится с коэффициентом 1,25, исходя из сложности подготовки к занятиям.

4.7. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (K_k):

✓ $K_k = 1,30$ (для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию);

✓ $K_k = 1,20$ (для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию).

4.8. Выравнивающие коэффициенты (K_v):

- *за деление класса на группы* по иностранному языку, технологии, физкультуре, информатике K_v и доплата за некомплектность класса до 25 чел.
- *за индивидуальное обучение учащихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальное обучение на дому больных детей* $K_v = 20$.

4.9. Оплата внеурочных занятий по иностранному языку рассчитывается по той же формуле, что и урочные занятия с учетом доплаты до 25 человек за счет стимулирующих выплата, проверки тетрадей, приоритетностью предмета и квалификационной категории педагога за счет компенсирующих выплат.

4.10. Стимулирующие выплаты за знание иностранных языков.

За знание иностранных языков за пределами основного диплома об образовании и при наличии соответствующих сертификатов выплаты педагогическому персоналу составляют 20% от средне должностного оклада ежемесячно.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННОГО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

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

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осу-

осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_{mn} \times H \times T \times K \times A \times P$$

где:

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

C_{mn} - расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H - количество учащихся по предмету в классе (группе) не менее 25 человек;

T - количество часов по предмету в месяц (по учебному плану);

K – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

P - повышающий коэффициент за работу в интегрированном классе.

Кроме того, в расчет должностного оклада входит компенсирующая выплата за проверку тетрадей (т.к. данный вид работы является обязательным) и работе по ФГОС.

5.2. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_{mn} \times (H_1 \times T_1 \times K_1 + H_2 \times T_2 \times K_2 + \dots + H_n \times T_n \times K_n) \times A$$

6. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Оплата труда урочной и внеурочной деятельности педагогических работников (учителей) складывается из базового оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат.

6.2. Урочная деятельность включает в себя собственно проведение уроков в соответствии учебному плану школы.

Внеурочная деятельность педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя), работы, направленной на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работы с обучающимися во внеурочное время.

Внеурочная деятельность включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- подготовка к урокам;
- проверка тетрадей,
- организация и проведение дистанционного обучения;
- ведение документов диагностики освоения Федерального государственного образовательного стандарта обучающимися;
- ведение электронного журнала классов;
- подготовка учащихся к защите проектных работ;
- наполнение и сопровождение страниц сайта учителя и методического объединения;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- заведование элементами инфраструктуры учреждения (кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, учебно-консультационными пунктами,

музеями и т.п.), в том числе формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов;

- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем (при отсутствии в штатном расписании должности лаборанта);
- методическая работа,
- руководство методическими, научно-методическими объединениями;
- кружковая работа;
- осуществление функций классного руководителя;
- организация и сопровождение внеурочной деятельности обучающихся в рамках работы Школы полного дня;
- сопровождение внеурочной деятельности в кадетских и мариинских классах;
- обслуживание вычислительной техники;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися;
- организация трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации обучающихся;
- организация проезда обучающихся к месту учебы и обратно;
- организация горячего питания обучающихся;
- иные формы работы с учащимися и их родителями (законными представителями).

6.3. Внеурочная деятельность учителя оплачивается как из основной части ФОТ, так и из стимулирующей. Основная (базовая) часть оплаты труда включает выплаты компенсационного характера, **постоянные стимулирующие выплаты и временные стимулирующие выплаты.**

6.4. Специальная часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ СП) обеспечивает выплаты компенсационного характера, предусмотренные Коллективным договором, локальными правовыми актами школы, в том числе повышающие и выравнивающие коэффициенты и различного вида доплаты за внеурочную деятельность.

7. ОПЛАТА ТРУДА ИНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Должностной оклад иных педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, но не являющихся учителями, рассчитывается из расчета среднего должностного оклада учителя и предусматривает фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

8. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Должностной оклад административно-управленческого персонала рассчитывается в следующем соответствии:

8.1.	Директору школы:	По приказу начальника отдела образования
8.2.	Заместителю директора школы по УВР (учебно-воспитательная деятельность)	80% от должностного оклада директора
8.3.	Заместителю директора школы по АПР	80% от должностного оклада директора
8.4.	Главному бухгалтеру	80% от должностного оклада директора

9. ОПЛАТА ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Должностной оклад учебно-вспомогательного персонала рассчитывается в следующем соответствии:

9.1.	бухгалтер-экономист	80% от должностного оклада главного бухгалтера
9.2.	бухгалтер	80% от должностного оклада главного бухгалтера
9.3.	секретарь-делопроизводитель	ДОср и доплата в размере 3 000 за составление рас-
9.4.	заведующий хозяйством	ДОср
9.5.	системный администратор	ДОср
		За сопровождение/ ведение электронного журнала ДОср:36*4
		За сопровождение школьного сервера ДОср:36*9
		За обслуживание ком- пьютеров в кабинете информатики и доступа в Интернет ДОср-2%- 27комп.

10. ОПЛАТА ТРУДА ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Должностной оклад обслуживающего персонала устанавливается непосредственно директором согласно штатному расписанию, в соответствии с которым минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством, с учетом следующих надбавок

За вредные условия работы: ▪ Уборщикам служебных помещений (работа с хлорной известью)	10% от 1 ставки
За работу в ночное время	35% за фактически отработанное время

11. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

а. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, в том числе предусмотренных ранее действовавшей системой системой оплаты труда, а также поощрение работников в зависимости от результатов труда.

б. Распределение стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой (Управляющий Совет), по представлению директора школы и с учетом мнения методического совета школы и совета трудового коллектива.

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

г. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы, являются:

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

д. Стимулирующие выплаты производятся на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

ж. Обязательные и поощрительные выплаты работникам школы не зависят от стажа работы, объема нагрузки, не ограничиваются максимальными размерами, но не могут быть больше фонда оплаты труда школы от базовой части оплаты труда:

№ п/п	<u>Перечень выплат компенсирующего характера</u>	Размер выплат
1	За работу по ФГОС	10 % к ДО учителя
	За работу по ФГОС в 1 классе	15% к ДО учителя
	За работу по ФГОС в 11 классе – русский язык и математика, в связи с обязательной сдачей более одного экзамена	20% к ДО учителя
2.	Классное руководство:	1000руб.
3.	Проверка письменных работ учащихся по:	
	✓ русскому языку и литературе	15%
	✓ математике	10%
	✓ иностранному языку	10%
	✓ начальные классы	15%
	✓ физика, химия, география, биология и экология, история, право и обществознание, экономика, ИЗО.	5%
4.	За заведование учебными кабинетами: Учебный кабинет Кабинет с лабораторией, музей	300 руб. 300 руб.
5.	Организация и сопровождение внеурочной деятельности (кадетские и мариинские классы)	Кол-во часов в неделю *количество учащихся *ученико/час*4.25*0,6 (коэффициент напряженности)
6.	За организацию лабораторных работ по физике и химии (работа лаборанта)	ДО _{ср} :36 * 5 (коэффициент напряженности)
7.	Руководство МО	500 руб.
8.	За ведение кружковой работы по лицензированным общеразвивающим программам дополнительного образования (за исключением иностранного языка п.4.9.)	Ученико/час*4.25*количество обучающихся
9.	За работу в интегрированном классе	15 % от базовой части оплаты при наличии обучающихся, занимающихся по адаптированным программам не менее 5 человек
10.	За индивидуальное обучение на дому	Ученико/час*4.25*количество обучающихся*20*категория учителя*приоритетность предмета
11.	Внеклассная работа по физической культуре	ДО:36*10(коэффициент напряженности)

12.	Приоритетность предмета	
13.	Квалификационная категория педагога	

	<u>Перечень выплат стимулирующего характера</u>	Размер выплат
1.	Классное руководство:	5 часов в неделю * количество учеников в классе * ученико/час *4.25(количество недель в месяце) – 1000 руб.
2.	За заведование учебными кабинетами: Учебный кабинет Игровая комната Кабинет с лабораторией, музей	До _{ср} :36x2 – 300 руб. До _{ср} :36x1 До _{ср} :36x3 – 300 руб.
3.	Костюмерная (с ремонтом и стиркой костюмов)	До _{ср} :36 * 3
4.	Руководство кадетскими классами	До _{ср} :2
5.	Руководство МО	До _{ср} :36 * количество учителей в МО * 0,5 (коэффициент напряженности) – 500 руб.
6.	Надбавка молодому специалисту (1-2 год работы по окончании профильного учебного заведения)	3000 руб.
7.	Дистанционное обучение	ученико/час * 1,15 (коэффициент, учитывающий затраты на перевод содержания в электронный форму*количество заданий, состоящих из тестовой части*количество учеников, выполнивших задания*30%. Оплата производится в конце учебного полугодия
8.	За организацию контроля по сохранности и оборудованию учебных кабинетов	До _{ср} :36 * 3 (коэффициент напряженности)
9.	За систематическое пополнение школьного сайта	До _{ср} :36 * 3 (коэффициент напряженности)
10.	За техническое сопровождение школьного сайта.	До _{ср} :36 * 3 (коэффициент напряженности)
11.	Контроль и руководство научно-исследовательской и проектной деятельностью	До _{ср} .
12.	Наличие наград и почетных званий:	

	✓ «Заслуженный учитель РФ»	3 000 руб.
	✓ «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования», «Ветеран труда системы образования Калининградской области»	1 200 руб.
13.	Полноформатный (2 полосы) выпуск школьной газеты	До _{ср} :36 * 2 (коэффициент напряженности)
14.	За контроль индивидуального и дистанционного обучения и ведение соответствующей документации	До _{ср} :36 * 3 (коэффициент напряженности)
15.	За руководство работой школьного теле – и радиовещания	До _{ср} :36 * 3 (коэффициент напряженности)
16.	Социальная гостиная	До _{ср} :36 * 3 (коэффициент напряженности)
17.	Организацию подвоза учащихся	До _{ср} :36 * 4 (коэффициент напряженности)
18.	Ответственный за безопасность	До _{ср} :2
19.	За организацию работы и ведение документации школы по ГО и ЧС	До _{ср} *15%
20.	За дополнительную работу с детьми с умственной отсталостью.	Коэффициент 5 к основной выплате

12. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

- в форме единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений со школой в размере 3 (трех) тысяч рублей,
- в форме материальной помощи работникам школы при потере близкого родственника (мать, отец, сын, дочь) в размере до 10(десяти) тысяч рублей после предъявления соответствующих документов.
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи до 10(десяти) тысяч рублей после предъявления соответствующих документов;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника до 10(десяти) тысяч рублей после предъявления соответствующих документов.

9.ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

9.1.Размеры и условия поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы (основных педагогических работников и совместителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно - управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала) устанавливаются на основа-

нии разработанных данным положением критериев поощрения.

9.2. Методика определения персонального размера поощрительной выплаты работнику за качество работы осуществляется на балльной основе.

Поощрительные выплаты из стимулирующей части ФОТ производятся по результатам каждого месяца и рассчитываются по следующей формуле:

ПКБС*50 руб.

ПКБС – персональное количество баллов сотрудника.

Количество рублей за один балл является постоянным и может быть увеличено/уменьшено в соответствии с наличием ФОТ.

9.3. Распределение поощрительных выплат утверждается Управляющим Советом по представлению директора школы после обсуждения на Методическом совете школы и фиксируется в коллективном договоре между директором школы и работником.

9.4 Единовременное премирование.

В пределах экономии по фонду оплаты труда может производиться единовременное премирование работников в соответствии с утвержденными локальными актами школы, нормативными документами органов местного самоуправления Озерского городского округа.

10. УСЛОВИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

10.1. Показатели поощрительных выплат:

№ п/п	Критерии стимулирующего фонда	Баллы по уровням					
		районный		региональный		федеральный	
		очно	дист	очно	дист	очно	дист
1.	Подготовка и участие детей в конкурсах, смотрах, фестивалях, концертах, выставках и др. (наличие приказа по школе об участии).	1 балл за 1 ученика/команду					
2.	Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей (грамоты, приказы). 1 место 2 место 3 место	30 20 10	15 10 5	80 70 60	40 35 30	100 80 70	50 40 35
3.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.	10		20		40	

4.	Подготовка победителей и призеров спортивных соревнований. 1 место 2 место 3 место	30 20 10	15 10 5	80 70 60	40 35 30	100 80 70	50 40 35
5.	Организация внеурочной деятельности учащихся (за пределами должностных обязанностей классного руководителя)	Оценивается в рублях из расчета затраченных на проведение мероприятий ученико/часов по стоимости одного ученико/часа					
6.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, Дни здоровья, туристические походы и т.д.).	10	5	20	10	40	20
7.	Участие в профессиональных конкурсах: участник/призер-победитель	20/ 40/ 60	-	50 /80 /120	-	100 /200 /300	
8.	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях с разработкой)	10		20		30	
9.	Наличие публикаций в прессе.	10		20		30	
10.	Участие в проведении внешней оценки качества образования	10		20		30	
11.	Участие в проверке тестовых работ внешней оценки качества образования	20		40		60	
12.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности.	0-100					
13.	Качественная организация дежурства по школе с выпуском телепередачи/газеты	5					

14.	Деятельность сотрудника, повышающая авторитет и имидж школы, материально-техническую базу для совершенствования эффективности учебно-воспитательного процесса.	0- 200
15.	Участие в благоустройстве школьной территории (перечислить)	0-200
16.	За расширенный характер работы за пределами должностных обязанностей	0-200
17.	За сопровождение учащихся во время перевозки на автобусах.	0-200 В нерабочее время 1 поездка внутри района – 2 балла. В рабочее время – 1 балл.

10.2. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПОЩРИТЕЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ

- Нарушение правил внутреннего распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Детский травматизм по вине работника.
- Высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами).
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и т.д.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы.
- Пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях.
- Наличие замечаний по ведению документации.
- Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

1	Халатное отношение к сохранности учебно-материальной базы школы (Наличие докладных, актов, результаты проверок).	0 - - 200
2	Наличие неуспевающих по предмету (раз в четверть)	0 - -20
3	Наличие учащихся с одной «б» среди всех хороших и отличных оценок (раз в четверть)	0 - -20
4	Наличие учащихся с одной «8» среди всех отличных отметок. (раз в	0 - -20

	четверть)	
5	Травматизм детей(по факту)	0 - -50

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

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае.

10.3. Поощрительные выплаты административному, учебно-вспомогательному и техническому персоналу производятся в баллах или % от окладов в диапазоне не превышающем 400 баллов.

1. Заместителям директора по УВР/АХЧ, главному бухгалтеру, педагогу-библиотекару, социальному педагогу, педагогу-психологу, секретарю-делопроизводителю, системному администратору, педагогу-организатору ОБЖ - по представлению директора школы.
2. Работникам бухгалтерии по представлению главного бухгалтера.
3. Техническому персоналу по представлению заместителя директора по АХЧ.

13. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ

13.1. Размер, порядок, условия оплаты труда директора школы устанавливаются Учредителем в трудовом договоре, дополнительном соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13.2 .Размер должностного оклада директора школы определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда.

По следующей формуле: $ДОр = ДОср \times К \times А$, где

- ДОр – должностной оклад директора школы;
- Доср – средняя величина должностных окладов педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- К – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленный директору школы.
- А - коэффициент за квалификационную категорию.

13.3. Отнесение к группам оплаты труда директора школы осуществляется Учредителем в зависимости от количественных показателей школы.

13.4.Значения повышающих коэффициентов оплаты труда директора школы:

- 1 группа - коэффициент 3,0;
- 2 группа - коэффициент 2,5;
- 3 группа - коэффициент 2,0;
- 4 группа - коэффициент 1,5.

14. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ

Штатные единицы школы устанавливаются и утверждаются директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников в штатном расписании.

15. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Принято на Общем собрании трудового коллектива
30 августа 2016 года