


Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета:  
 О.В.Зюзенкова

Согласовано Управляющим  
советом МКОУ  
«Войсковорская ООШ»  
Протокол № 2 от  
05.02.2018

Принято общим собранием  
трудоого коллектива  
МКОУ «Войсковорская  
ООШ», протокол № 01 от  
09.02.2018

Утверждено приказом по  
МКОУ «Войсковорская  
ООШ» от 12.02.2018 № 18

**Положение  
об оплате и стимулировании труда работников  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Войсковорская основная общеобразовательная школа»  
(МКОУ «Войсковорская ООШ»)**

**1. Общие положения**

**1.1.** Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Войсковорская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со ст. 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, постановления администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27 июня 2011 № 1755/1-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее - Инструкции № 1755-па) с учетом изменений и дополнений, локальными нормативными актами образовательного учреждения. Данное Положение вступает в силу с 01.07.2018 года и действует до момента его замены новой редакцией.

**1.2.** Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, достижении показателей эффективности деятельности;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.
- обеспечивает зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

**1.3** Положение устанавливает порядок и размеры установления:

Компенсационных выплат

- работникам учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда
- работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы работников
- за качество выполняемых работ педагогических работников
- премиальных выплат по итогам работы
- персональных надбавок:

за почетное звание

за квалификационную категорию

Материальной помощи

**1.4.** Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) .

**1.5.** Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Учреждением с работником.

**1.6** Размер заработной платы работникам Учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для Учреждения с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности Учреждения.

**1.7.** Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

**1.8.** Размеры таких выплат и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре Учреждения.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

**2.1.** Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма:  
расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;  
расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;  
расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

**2.2.** Годовой фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по Учреждению.

## **3. Должностные оклады.**

**3.1.** Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

**3.2.** Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора Учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов основного персонала Учреждения. При изменении должностных окладов основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

**3.3.** Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада директора образовательной организации.

**3.4.** При наличии оснований, приказом учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу директора.

**3.5.** Должностной оклад работников Учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой нормативным актом органов местного самоуправления на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

#### **4. Порядок проведения тарификации педагогических работников**

**4.1.** Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения, а также размеров доплат к должностным окладам приказом руководителя Учреждения создается постоянно действующая комиссия по оплате и стимулированию труда (тарификационная комиссия), в состав которой в обязательном порядке включаются представитель профсоюзной организации и Управляющего Совета школы.

В состав тарификационной комиссии (комиссии по оплате и стимулированию труда) входят: заместители директора по УВР и ВР, председатель профсоюзного комитета, и 1-2 представителя трудового коллектива, выдвинутые на общем собрании трудового коллектива. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения перед началом учебного года.

Председателем тарификационной комиссии (комиссии по оплате и стимулированию труда) является руководитель Учреждения.

Тарификационная комиссия (комиссия по оплате и стимулированию труда) своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках по установленной форме.

**4.2.** Тарификационный список педагогических работников Учреждения составляется ежегодно на 1 сентября, при изменении расчетной единицы или нагрузки работников тарификационный список составляется в новом варианте.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

**4.3.** При изменении расчетной величины соответствующие изменения вносятся в тарификационный список.

**4.4.** Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

**4.5.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

**4.6.** Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

**4.8.** Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на текущий учебный год.

**4.9.** Учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

**4.10.** Учителям Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

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

-заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

**4.11.** Педагогические работники Учреждения должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**4.12.** Повышающие коэффициенты за работу в неблагоприятных условиях в Учреждения устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании аттестации рабочих мест/ специальной оценки условий труда организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных перечнем согласно приложению 8 Инструкции № 1755-па.

## **5. Особенности исчисления заработной платы учителей**

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

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

– учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

– учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

**5.3.** Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами образовательной организации на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

## **6. Размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

**6.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда устанавливаются:**

За преподавание часов **индивидуального обучения на дому** детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения - 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ пропорционально учебной нагрузке. Компенсационные выплаты за индивидуальное обучение устанавливаются педагогическим работникам, включая руководителя Учреждения и его заместителей.

Компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда, устанавливаются приказом по образовательной организации в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

**6.2. Компенсационные выплаты** работникам учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

**6.2.1.** Педагогическим работникам, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе – **за выполнение функций классного руководителя** в размере 2000 рублей.

Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся не ниже нормативной - для классов в общеобразовательных школ, расположенных в сельской местности - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе Учреждения.

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в 2 классах.

**6.2.2.** Педагогическим работникам, работающим в должности учителя Учреждения **за проверку письменных работ** в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с ПКГ в размере:

- в начальных классах - письменных работ по русскому языку и математике – 10%;
- за проверку письменных работ по русскому и родному языку - 20%
- за проверку письменных работ по математике- 15%;
- за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению -10%.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по указанным предметам, и рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, компенсационные выплаты за проверку письменных работ не производится.

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

**6.2.4.** Работа **в ночное время** оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада работников, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

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

**6.3.** Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников

## **7. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам.**

**7.1.** Работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) за почетное звание по основной должности устанавливаются персональные надбавки в размерах:- звание «Почетный учитель» - 20 %;

- «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%.

Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие отраслевых (ведомственных) званий в размере 10 процентов.

При наличии нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному основанию по выбору работника.

**7.2.** имеющим высшую квалификационную категорию - 30%;

– имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на персональную надбавку за квалификационную категорию в порядке, установленном настоящим положением.

## **8. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и эффективность работы.**

**8.1.** Стимулирующие выплаты за интенсивность работы, связанную с выполнением работ в полном объеме при наличии в штатном расписании неполных ставок, выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностного функционала, устанавливаются на учебный год Комиссией по оплате и стимулированию труда (тарификационной комиссией). Размеры установленных решением Комиссии по оплате труда и стимулированию труда (тарификационной комиссией) выплат закрепляются приказом по Учреждению в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки по следующим видам деятельности в следующих размерах:

Наименование показателя	% надбавки от должностного оклада (ставки заработной платы)	Должность, по которой может быть установлена
За интенсивность и напряженность работы, связанной с необходимостью выполнения обязанностей в полном объеме по осуществляемой административной должности: по ведению отчетности, документации, обработки данных различных мониторингов, выполнение запросов по информации, мониторингов и т.п.	до 70%	Заместитель директора
Составление расписания и его корректировка, учет	до 30%	Заместитель

замещений, ведение документации по замещениям		директора по УВР
За руководство работой методического объединения и методического совета школы	до 8%	Педагогический работник
Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детей, председателя профсоюза, других общественно-значимых поручений; выполнение обязанностей ответственного за энергосбережение, тепловое хозяйство, безопасность дорожного движения и др., не предусмотренных штатным расписанием	до 30%	Педагогический работник
За выполнение обязанностей ответственного за организацию питания	до 40%	Сотрудник школы
За выполнение дополнительных обязанностей по реализации индивидуальных учебных планов и адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и интеллектуальными нарушениями (умственной отсталостью), в том числе по обеспечению условий реализации ФГОС по данным категориям обучающихся	до 50%	Педагогический работник
Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	до 5%	Педагогический работник
За ведение документации по кадровому делопроизводству, электронного документооборота, выполнение обязанностей по ведению материального учета и организации хозяйственной деятельности в условиях отсутствия штатных должностей заведующего хозяйством и секретаря	до 50%	сотрудник школы
Администратор дневника RU	10%	Сотрудник школы
За освоение предмета, курса при начале педагогической деятельности	до 20%	Начинающий учитель, молодой специалист
За выполнение обязанностей контрактного управляющего	До 80%	Сотрудник школы
За сложность уборки отдельных помещений, работу со специальными моющими средствами	до 20%	уборщица
За выполнение дополнительных обязанностей по обеспечению безопасности: ведение видеонаблюдения, учета посетителей, контроль тревожной кнопки, выдачу ключей и обслуживание въезда-выезда с территории школы, оказание помощи людям с ограниченными возможностями здоровья и других, не входящих в круг основных.	до 40%	Гардеробщица сторож
За выполнение дополнительных разноплановых работ по обслуживанию здания школы, в том числе по обслуживанию кровли, подвальных помещений	До 100%	Рабочий по обслуживанию здания

**8.2.** Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются после распределения компенсирующих выплат и персональных надбавок в пределах остатка 30%-й части фонда оплаты труда. Конкретный % устанавливается решением комиссии по оплате и стимулированию труда (тарификационной комиссией) с учетом интенсивности работы и размера остатка денежных средств.

## **9. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам.**

**9.1.** Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с показателями качества выполняемых работ (Приложение 1) по итогам работы за четверть или учебный год по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом Учреждения. Согласование с председателем Профсоюзного комитета Учреждения, который входит в состав Комиссии по оплате и стимулированию труда (тарификационной комиссии), производится в процессе ее работы.

При определении стимулирующих размеров выплат учитывается:

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

Все педагогические работники Учреждения, включая работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), имеют право на получение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

**9.2.** Установление стимулирующих выплат за качество и эффективность работы педагогических работников рассчитывается по итогам работы в каждой четверти 4 раза в учебном году в баллах по разработанным показателям и действует на следующую четверть. (Стимулирующие баллы, установленные за 1 четверть, действуют в ноябре-декабре; за 2-ю четверть – в январе- марте, за 3-ю четверть в апреле-июне; за 4-ю четверть и июнь – в сентябре-октябре). Стимулирующие выплаты в период июль-август могут производиться по показателям работы за 4-ю четверть, если заседание комиссии состоялось в июне-месяце, или по показателям, установленным на 4-ю четверть, если заседание комиссии по установлению показателей за 4-ю четверть проводится в начале сентября–конце августа.

**9.3.** Педагогические работники, в том числе работающие на условиях внешнего и внутреннего совместительства, представляют в Комиссию по оплате и стимулированию труда самоанализы результатов деятельности. Комиссия рассматривает самоанализы, производит корректировку баллов с учетом мнения и оценки заместителей директора, директора и их подсчет. Решением Комиссии устанавливаются баллы для расчета ежемесячного премирования на последующий период их действия.

Ежемесячно Комиссия по оплате и стимулированию труда проводит заседание, на котором утверждаются конкретные суммы стимулирующих выплат с учетом коэффициента фактически отработанного времени.

Из числа фактически отработанного времени исключаются дни командировок для повышения квалификации, участия в семинарах, методических объединениях и т.п. Дни командировок для сопровождения обучающихся для участия в соревнованиях, конкурсах и т.п. при расчете коэффициента фактически отработанного времени не исключаются.

Стимулирующие выплаты за эффективность и качество работы педагогического работника могут быть сняты сроком на 1 месяц за невыполнение значимых для Учреждения видов работ:

- не соблюдение сроков отчетной документации,
- наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся,
- нарушение правил техники безопасности и правил охраны жизни и здоровья обучающихся во время учебного процесса



Высвободившиеся средства перераспределяются между остальными педагогическими работниками в пределах данной части фонда.

**9.4.** Установление стимулирующих выплат учителям в связи с реализацией комплекса мер по модернизации общего образования Ленинградской области производится аналогично процедуре установления стимулирующих выплат.

**9.5.** Комиссия имеет право использовать 20% ежемесячного стимулирующего фонда на установление разовых стимулирующих выплат за особые достижения педагогических работников по повышению имиджа образовательного учреждения, а также за достижения в части повышения квалификации для достижения требований профессионального стандарта. Выплата устанавливается решением Комиссии по оплате и стимулированию труда (тарификационной комиссией) на основании представления руководителя учреждения или заместителя руководителя по итогам работы за месяц.

## **10. Размеры и порядок установления выплат за стаж непрерывной работы.**

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж работы члена трудового коллектива оказывает влияние на результат работы, стажевые показатели учитываются при определении стимулирующих выплат.

**10.1** Порядок **определения стажа непрерывной работы в отрасли** для педагогических работников:

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж непрерывной работы в отрасли, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж непрерывной работы в отрасли засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность.

Перерывом в стаже непрерывной работы в отрасли считать более 60 календарных дней с момента увольнения и приема на работу в учреждения образования.

Пенсионерам, отработавшим в отрасли до выхода на пенсию не менее 15 лет время с момента увольнения и приема на работу, не считать перерывом в стаже непрерывной работы в отрасли независимо от перерыва в работе.

Педагогические работники, включая руководителя Учреждения и его заместителей, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему) или на условиях совмещения, также имеют право на выплаты стимулирующего характера за педагогический стаж непрерывной работы по всем занимаемым должностям порядке, установленном настоящим положением.

**10.2.** Порядок **определения стажа непрерывной работы в Учреждении** для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

В стаж работы для определения размера выплат стимулирующего характера засчитываются периоды работы в соответствии с записями в трудовой книжке или распорядительными документами (приказами) только в данном образовательном учреждении.

Работники образовательной организации, относящиеся к категориям учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), или на условиях совмещения также имеют право на выплаты стимулирующего характера за стаж работы в учреждении по всем занимаемым должностям.

**10.3.** Размер стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в отрасли для педагогических работников и за стаж непрерывной работы в Учреждении для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии со следующими стажевыми показателями исходя из педагогического стажа или стажа работы в учреждении в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по всем занимаемым должностям в следующем размере:

- от 1 лет до 5 лет – 0,5 %;
- от 5 лет до 10 лет – 1 %;
- от 10 лет до 15 лет – 2 %;
- от 15 лет и выше – 3 %

### **11. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы**

В целях поощрения работников за эффективность и качество деятельности производятся стимулирующие выплаты, имеющие премиальный характер (премиальные выплаты) по итогам работы за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ, а также в связи с юбилеями, с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

Премиальные выплаты производятся по мере необходимости по приказу руководителя образовательной организации, согласованному с председателем Профсоюзного комитета Учреждения, а также по представлению Комиссии по оплате и стимулированию труда, закрепленному приказом образовательной организации.

В число премируемых входят все работники образовательной организации, включая совместителей.

Денежное поощрение и премия за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются в соответствии с действующим законодательством при расчете средней заработной платы (для оплаты ежегодного отпуска, назначении пенсии, выплаты по временной нетрудоспособности).

Премиальные выплаты устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Руководитель образовательной организации за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя.

### **12. Порядок установления выплаты материальной помощи.**

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

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

Материальная помощь может быть оказана в случае:

смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

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

2001г. №201) - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

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

По представлению заместителя руководителя, профсоюзного комитета работников Учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

Оказание материальной помощи производится только на основании приказа Учреждения по личному заявлению работника.

Выплаты материальной помощи устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

*Принято на Общем собрании трудового коллектива  
протокол № 2 от 05 февраля 2018 г.  
Срок действия данного положения не ограничен.*

Приложение 1к «Положению  
об оплате и стимулировании труда работников  
муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения «Войсковорская основная общеобразовательная  
школа» (МКОУ «Войсковорская ООШ»)»

**Показатели качества и эффективности выполняемых работ педагогических работников**

Направления деятельности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность установления и изменения	кол-во баллов
<b>ДЛЯ УЧИТЕЛЯ-ПРЕДМЕТНИКА, КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ</b>			
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, промежуточной и итоговой аттестации)	1. Качество обучения (КО) по итогам отчетного периода: КО 0% до 20% - 5баллов КО от 21% до 40% -10баллов КО от 41% до 60% – 20 баллов КО от 61% до 80% – 30 баллов КО от 81% до 100% - 50 баллов.  <u>КО = <math>\sum</math>(КО по классам (численность обучающихся, получивших «4», «5» по итогам отчетного периода в %)) / количество классов преподаваемого предмета</u>	4 раза в год (после каждой четверти)	До 50
	2. Качество работы по результатам ГИА: - все обучающиеся 9 класса сдали ГИА без передачи неудовлетворительных результатов - количество обучающихся, показавших результат на «4» и «5» - результаты ГИА соответствуют или выше районных - результаты ГИА соответствуют или выше областных	1 раз в конце года	10 баллов 1 чел-1 балл 10 баллов 10баллов
	3. Качество работы по итогам проведения <u>внешних</u> контрольных работ или других видов мониторингов: - успеваемость 100% - качество результата ученика соответствует текущему контролю - результаты соответствуют или выше районных - результаты соответствуют или выше областных	При их проведении	10 1 уч-1 балл 10 баллов 10 баллов
	4. Качество работы по итогам проведения <u>административного и переводного</u> контроля: - отметки по контрольным работам соответствуют текущей оценке - наблюдается динамика повышения качества в сравнении на конец 1 полугодия и год	2-4 раза в го	1уч-1 балл 5 балл
2. Качество работы по организации индивидуального сопровождения и инклюзивного образования	1. Качество подготовка обучающихся к ГИА (по итогам <u>ВШК</u> ): - учитель ведет специальную дополнительную работу по подготовке к ГИА - % обучающихся, посещающих занятия - ведется мониторинг продвижения ученика при подготовке к ГИА	1-4 раза в год	до 10 баллов
	2. Эффектная работа по введению инклюзивного образования: - обучение в условиях общеобразовательного класса детей с ОВЗ - успешность организации обучения детей с ОВЗ	4 раза в год	1 чел-1 балл до 5 баллов

	3. Эффективная работа по продвижению одаренных детей при наличии специальной разработанной учителем программы	4 раза в год	до 5 баллов
3. Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	1. Количество конкурсных мероприятий, в которых обучающиеся принимали участие под руководством учителя (классного руководителя)	4 раза в год	За каждое мероприятие – 0,2 балла
	2. Количество участников олимпиад, конкурсов, соревнований и т.п.	4 раза в год	За каждого участника: школьного уровня -0,1 балла
	3. Количество победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований в зависимости от уровня участия:		За каждого победителя и призера:
	Школьного		0,2 балл
	Муниципального (очного)		1 балл
	Регионального (очного)		2 балла
	Всероссийского, международного (очного)		5 баллов
	муниципального, регионального, всероссийского и международного (дистанционного)		0,2
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1. Удовлетворенность родителей составляет не менее 80% (по итогам анкетирования, проведенного администрацией или независимыми экспертами)	1-2 раза в год	6 баллов
	2. Своевременное и систематическое заполнение дневника	4 раза в год	по 1 баллу за каждый предмет и каждый класс
	3. За организацию работы по вовлечению родителей в работу с дневником RU: - 80-100% - 60-79% - 45-59% - 25-44%		8 баллов 6 баллов 4 балла 2 балла
	3. Эффективная работа классного родительского комитета (проведение заседаний, организация работы с классом)		4 балла
	4. Количество посещений семьи (рейдов)		За каждое – 2 балла
	5. Своевременность и регулярность проведения родительских собраний в соответствии с планом работы, оформление протоколов собраний		3 балла
5. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	1. Количество обучающихся, с которыми работал учитель по подготовке годового проекта, представленного к защите	1 раз в год по итогам защиты	За каждого участника-0,5 балла до 10 баллов за каждый проект
	2. Качество представленного проекта на общешкольной защите		

6. Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	1. Количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки, занятия внеурочной деятельности и др. систематические занятия, проводимые учителем ( <u>КО = % от всех учащихся, с которыми занимается учитель</u> ) От 1 до 5% - 1б От 6 до 10% - 2б. От 11 до 15% - 3б. От 16 до 20% - 4б Больше 20% - 5б	4 раза в год	до 5баллов
	2. Проведение предметных недель и других мероприятий по предмету: - учитель –организатор предметной недели  -учитель – организатор отдельного мероприятия по предмету, если оно проводится во внеурочное время		5 баллов 2 балла
7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Количество методических и дидактических разработок, рекомендация, применяемых в разработке ООП, направленных для размещения на сайте школы	4 раза в год	За каждую – 2 балла
	2. Количество методических и дидактических разработок, рекомендация, применяемых в разработке ООП, а также детских работ, размещенных в печатных сборниках		По 2 балла за каждую
	3. Количество вновь разработанных рабочих программ		По 3балла за каждую
	4. Качественная работа по оформлению классных журналов (по итогам ВШК)		5 баллов
	5. Своевременное представление и оформление РП, анализов, отчетов и т.п. документации (по представлению администрации)		10 баллов
8. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и др.)	1.Оформление документации кабинета и его санитарное состояние: наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития, журнала инструктажа, папки безопасности (по результатам проверки).	2 раза в год	3б
	2. Оформление тематических материалов, направленных на формирование самоконтроля обучающихся (планы ответов требования к оценкам, материалы подготовки к ГИА и т.п.) (по результатам проверки).	2 раза в год	2 б
	3. Инициатива работника по организации проведения ремонтных работ по улучшению состояния кабинета		5 баллов
	4. Участие в конкурсах-смотре кабинета	1 раз в год	10 баллов
9. Успешность образовательной деятельности педагогического работника	1. Выступления с результатами работы над методическими темами на ШМО, РМО и др	4раза в год	5 баллов
	2. Проведение открытых уроков, воспитательных занятий		10баллов за каждое
	3. Ведение собственных электронных страниц, блогов в сети Интернет.		5 баллов
	4.Участие в педагогических конкурсах: - очное участие - заочное участие	1 раз в год	15 баллов 8 баллов
	5. Качество деятельности учителя: - удовлетворенность обучающихся 90-100% 80-90%	1-2 раза в год	10 баллов 5 баллов



<b>Показатели эффективности деятельности педагога по реализации комплекса мер по модернизации общего образования</b>			
1. Работа по ФГОС	1. Качество проведения уроков соответствует требованиям ФГОС (По результатам ВШК)	4 раза в год	5 баллов
	2. Выполнение требования о соотношении урочных и внеурочных форм в практической деятельности		5 баллов
	3. Организация проектной технологии в учебной деятельности		1 проект -0,2 балла
2. Интерес учителя к повышению квалификации	1. Посещение курсов ПК по инициативе учителя или после проведения уроков	4 раза в год	5 баллов
	2. Участие в семинарах, практикумах, тренингах, вебинарах по личной инициативе учителя		по 2 балла за каждый
	3. Проведение мастер-классов, семинаров, отчетов, презентаций собственной деятельности вне планов школы		по 10 баллов за каждый
3. Использование дистанционных форм в образовательной деятельности	1. Организация тьюторской деятельности при вовлечении обучающихся в дистанционное обучение	4 раза в год	за каждого – 1 балл
	2. Участие в дистанционных формах контроля обученности по инициативе учителя	4 раза в год	по 0,5 баллов за каждого
	3. Систематическое ведение электронных мониторингов, информационных систем по поручениям администрации	4 раза в год	до 20 баллов
<b>ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА</b>			
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1. Количество обучающихся, посещающих индивидуальные и групповые систематические занятия, проводимые социальным педагогом	4 раза в год	По 0,5 баллов за каждого
	2. Положительная динамика метапредметных и личностных результатов обучающихся		3 балла
2. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1. Своевременность и качество подготовки документов на СПП и КДН, посещение детей из социально-неблагополучных семей	2 раза в год	3 балла
	2. Положительные результаты работы с КДН, с советом профилактики правонарушений в ОУ (снижение пропусков без уважительных причин, правонарушений, преступлений и т.п.)		3 балла
	3. Своевременность подготовки социальных паспортов и документов, необходимых для обеспечения детей бесплатным и льготным питанием, помощью по всеобучу		3 балла
	4. Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в ОВД и КДН и ЗП,		5 баллов
3. Реализация дополнительных превентивных программ, социальных проектов и др.	1. Отсутствие или снижение количества обучающихся, замеченных в употреблении психотропных и наркотических веществ, спиртных напитков, в курении	1 раз в год	5 баллов
	2. Количество обучающихся, вовлеченных в дополнительные превентивные программы, социальные проекты	4 раза в год	По 0,5 балла за каждого
	3. Преставление результатов работы по превентивным программам и проектам на уровне: - школьном - муниципальном - региональном		3 балла 4 балла 5 баллов
4. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность			До 50% - 1б



мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	педагога по результатам опроса (анкетирования)		До 75% - 3б 100% - 5б.
	2. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников		3 балла
<b>ДЛЯ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>			
1. Участие и результаты участия обучающихся в мероприятиях по направлению деятельности педагога дополнительного образования	1. Количество обучающихся, участвующих в дополнительных проектах под руководством педагога дополнительного образования	2 раза в год	За каждого участника-0,5 балла
	2. Представление на уровне: - школьном; - муниципальном - региональном - Всероссийском, международном		За каждую работу: 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
2. Результативность участия обучающихся в различных формах досуговой деятельности.	1. Количество и качество мероприятий досуговой деятельности, проводимых педагогом дополнительного образования	2 раза в год	По 3 балла за каждое
	2. Количество обучающихся, принимающих участие в досуговой деятельности: От 1 до 5% - 1б От 6 до 10% - 2б. От 11 до 15% - 3б. От 16 до 20% - 4б Больше 20% - 5б		До 5 б
3. Организация досуга обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации по направлению деятельности педагога дополнительного образования	1. Количество детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, охваченных различными формами досуговой деятельности		По 0,5 за каждого
5. Участие педагога дополнительного образования в реализации программ досуговой деятельности в условиях социального партнёрства образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры и спорта, общественности.	1. Наличие досуговых программ (модулей), реализуемых педагогом дополнительного образования в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций.	1 раз в год	2 балла
	2. Наличие системы сопровождения обучающихся по реализации программ досуговой деятельности в условиях социального партнёрства.		2 балла
6. Участие педагога дополнительного образования в инновационной деятельности и представление ее результатов в разных формах и на разных уровнях.	1. Участие педагога дополнительного образования в подготовке и проведении семинаров, открытых занятий, конференций и др.	2 раза в год	2 балла
	2. Участие педагога дополнительного образования в разработке программ и проведении опытно – экспериментальной, инновационной деятельности.		2 балла
	3. Обобщение результатов инновационной деятельности на разных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском, международном), размещение информации в сети Интернет.		5 баллов

7.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога дополнительного образования по результатам опроса в общей численности опрошенных родителей обучающихся.	1 раз в год	До 50% - 1б До 75% - 3б 100% - 5б
	2. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.		До 5 баллов