

Приложение №3
к коллективному договору


Председатель ПК

И.В. Пахомова
27 августа 2020 г.


Директор МБОУ СОШ № 7
им. Ф.М. Школьного

Ю.В. Ригерт
27 августа 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящее положение составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
- 1.2. Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).
- 1.3. Настоящее Положение вводится в школе с целью усиления заинтересованности педагогического коллектива в улучшении качества обучения, развития творческой инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, а также с целью закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.4. Стимулирующая часть составляет не менее 20% ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и прочего педагогического персонала (далее АУП, УВП, МОП) стимулирующая часть ФОТ определяется после исчисления должностных окладов и выплат компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством согласно штатному расписанию за фактическое отработанное время.
- 1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.
- 1.6. В число премируемых работников входят педагогические работники, вспомогательный и обслуживающий персонал и административные работники.
- 1.7. Положение о премировании разрабатывается администрацией школы, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, принимается, кор-

на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором школы.

1.8. Конкретный размер стимулирующей части ФОТ определяется при проведении тарификации 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

1.9. С учетом финансовых средств, изменений в нормативно-правовой базе и других условий в настоящее положение могут быть внесены изменения.

1.10. Перечни видов выплат стимулирующего характера устанавливаются постановлением главы муниципального образования Курганинский район.

1.11. Конкретный размер доплат и вознаграждений в тех пунктах, где указаны только минимальные и максимальные границы определяется исходя из реальных финансовых возможностей учреждения.

1.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет в соответствии с данным Положением расширенная комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.

1.13. Заместители директора и руководители методических объединений направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.

1.14. Заседания комиссии проводятся один раз в месяц или 1 раз в квартал.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.

1.15. Условием получения работником вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей выплаты могут быть уменьшены или сняты.

1.16. Информация о полученных вознаграждениях считается открытой с письменного согласия получателя вознаграждения.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах финансовых средств, направленных финансовыми органами на оплату труда.

2.2. В случае уменьшения бюджетных средств администрация имеет право снимать доплаты и надбавки.

2.3. С учетом финансовых средств могут выплачиваться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу;
- стимулирующая надбавка к заработной плате;
- премия - единовременное денежное вознаграждение, которое выдается всем работникам учреждения;
- материальная помощь.

2.4. Доплаты и надбавки могут быть:

- постоянными (на учебный год);
- временными (на учебную четверть, месяц и.д.);
- разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

2.5. Вопросы премирования рассматриваются комиссией по распределению надбавок и доплат.

2.6. Премии сотрудникам школы выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения с учетом всех налоговых и иных удержаний.

2.7. Администрация и профсоюзный комитет школы обеспечивает гласность в вопросах премирования всех сотрудников. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.8 Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Критерии и показатели для определения размера доплат указаны в Приложении 1 к данному Положению.

2.9. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей частей фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям;

- предметные достижения;
- положительная динамика аттестации учащихся, использование современных образовательных технологий;
- развитие познавательной, творческой социальной деятельности учащихся, формирование основных компетенций обучающихся;
- результаты участия учащихся в предметных олимпиадах, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях научно-практических конференциях;
- высокие академические и творческие достижения учителя, постоянное повышение педагогического мастерства
- организация внеклассной работы и кружковой деятельности;
- качество работы классного руководителя;
- рост качества обученности и занятости учащихся класса, полноценное питание, уровень дисциплины обучающихся;
- обеспечение оптимальных условий для качественного обучения в закрепленном производственном участке (кабинете, мастерской, спортивном, тренажерном залах, пришкольном участке);
- развитие имиджа школы, выполнение общественно-значимой деятельности;
- организация дежурств, проявление активной гражданской позиции, публикации в СМИ, оформление и дизайн школы, выпуск школьной газеты, участие в районных мероприятиях и выставках;
- за проведение консультаций в выпускных классах (9, 11 классы);

- проверка письменных работ учащихся по следующим предметам: русский язык, литература, математика, химия, биология, география, информатика, иностранный язык, история;
- заведование школьными методическими объединениями;
- за выполнения общественной работы в учреждении;
- за обслуживание и ремонт вычислительной техники;
- за внеурочную деятельность учителя начальных классов, среднего и старшего звена, реализующих ФГОС;
- надбавка молодым специалистам от 300 рублей (при наличии денежных средств)
- за заведование пришкольно-опытным участком.

3.2. Основания вознаграждения определяются по направлениям действующей региональной и школьной системы оценки качества образования.

3.3. Распределение средств стимулирующего фонда производится ежемесячно комиссией, созданной приказом директора школы. Решение комиссии оформляется протоколом и на его основании издается приказ о выплате стимулирующей части заработной платы сотрудников школы.

3. ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ К ОКЛАДУ

3.1. Для стимулирования труда работников может быть применено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за сложность предмета;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

О – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{Г} \times \text{П}, \text{ где}$$

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный используется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы, величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно:

Биология – 1,07 (классы ФГОС – 1,17);

География – 1,06 (классы ФГОС – 1,16);

Изобразительное искусство – 1,02 (классы ФГОС – 1,15);

Иностранный язык – 1,12 (классы ФГОС – 1,2);

Иностранный язык (деление) – 2,0;

Информатика – 1,07 (классы ФГОС – 1,17);

Информатика (деление) – 2,0;

История, Обществознание, Экономика, Право, История и современность Кубанского казачества – 1,07 (классы ФГОС – 1,17);

Кубановедение – 1,04 (классы ФГОС – 1,15);

Математика, алгебра, геометрия – 1,18 (классы ФГОС – 1,25);

Музыка – 1,0 (классы ФГОС – 1,15);

ОБЖ – 1,04 (классы ФГОС – 1,15);

ОПК, ОДНКНР – 1,02 (классы ФГОС – 1,15);

ОРКСЭ – 1,02 (классы ФГОС – 1,15);

Основы предпринимательской деятельности – 1,02 (классы ФГОС – 1,15);

Предметы начальной школы, 1 класс – 1,2;

Русский язык, литература – 1,18 (классы ФГОС – 1,25);

Технология – 1,04 (классы ФГОС – 1,15);

Технология (деление) – 2,0;

Физика – 1,12 (классы ФГОС – 1,2);

Физическая культура – 1,04 (классы ФГОС – 1,15);

Физическая культура (деление) – 2,0;

Химия – 1,12 (классы ФГОС – 1,2);

Курсы по выбору – 1,04 (классы ФГОС – 1,18);

Курсы по выбору (деление) – 2,0.

Коэффициент по ФГОС – 1,15

Повышающий коэффициент к окладу, за сложность предмета устанавливается с целью стимулирования качества работы педагогов и учитывает следующие виды работ:

- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

- работа с отстающими и одаренными детьми;

и определяется через повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы).

Повышающий коэффициент к окладу, за сложность предмета является постоянной надбавкой и выплачивается ежемесячно.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу, за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогов к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности и определяется через повышающий коэффициент к базовому окладу по должности «Учитель» (ставке заработной платы), размеры повышающего коэффициента:

- до 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу, за квалификационную категорию является постоянной надбавкой и выплачивается ежемесячно.

3.3. Размеры повышающего коэффициента в соответствии с предметами за проверку письменных работ:

- до 0,15 - математика, русский язык и литература;
- до 0,10 – иностранный язык, биология, физика, химия;
- до 0,05 – история, информатика, география.

Повышающие коэффициенты к окладу за проверку письменных работ устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, выплачиваются ежемесячно.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику из числа АУП, УВП, МОП, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Размеры повышающего коэффициента в соответствии с выполненной работой могут составлять от 5% до 100% ставки заработной платы работника.

4. СТИМУЛИРУЮЩАЯ НАДБАВКА

4.1. Для стимулирования труда работников может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок:

- стимулирующая надбавка за интенсивность работы;
- стимулирующая надбавка за дополнительные виды работ;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за звание;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

4.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам:

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).
- Производить доплату учителям-предметникам из стимулирующего фонда ОТ за работу с классами, в которых обучаются учащиеся, имеющие заключения ПМПК для обучения по программе коррекционно-развивающего обучения (VII, VIII вид), с применением коэффициента до 1,1 от должностного оклада при наличии финансовых средств;

- за возросший объём дополнительной нагрузки, связанный как с методическим, организационным, так и с техническим обеспечением обучения детей с применением дистанционных форм, в том числе связанный с необходимостью координации занятости детей и родителей посредством мобильной связи.
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.3. Оплата дополнительных видов работ учителя проводится при наличии соответствующих финансовых средств, в случае недостаточности средств в базовой части ФОТ оплата дополнительных видов работ временно может осуществляться за счет стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующая надбавка за дополнительные виды работ устанавливается:

4.3.1. За классное руководство:

- 4000 рублей в месяц (из стимулирующей части ФОТ) при условии полного класса (в сельской местности – 14 человек). При меньшей наполняемости класса расчет по формуле:

Оплата Кл.Р = 4000/14 x число человек в классе.

- 5000 рублей в месяц за счет средств федерального бюджета, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах. Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4.3.2. За заведование учебно-опытным участком, методическими объединениями, наставничество, тьютерство и т.д.

Конкретный размер дополнительной нагрузки каждого учителя определяется при проведении тарификации с учетом фактической занятости учителя и финансовых средств учреждения.

4.3.3. За работу во внеурочное время в секциях, кружках, групповых занятиях, не входящих в учебный план учреждения, производить оплату из стимулирующего фонда оплаты труда по формуле:

$Z_{внд} = СТП * U_k * Ч * 2$ где:

$Z_{внд}$ – доплата за работу во внеурочное время

СТП - стоимость педагогической услуги;

U_k – количество учащихся;

$Ч$ – количество часов в месяц;

2- повышающий коэффициент.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам АУП, УВП, МОП:

4.4.1. Стимулирование труда работников административно-управленческого персонала производится в соответствии с установленными критериями от 10% до 100% от средней заработной платы работников, отнесенных к основному персоналу учреждения:

- за высокие показатели работы школы в сравнении со средне краевыми показателями;
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);
- создание экспериментальных площадок;
- применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- высокие достижения в работе;
- за качественное выполнение плана работы школы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- за обеспечение работы школы в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества);
- за обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- за инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения;
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- за обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности;
- за интенсивность труда;
- за качественное ведение отчетной документации.

4.4.2. Стимулирование труда учебно-вспомогательного персонала осуществляется в соответствии со следующими критериями:

- высокая читательская активность обучающихся;
- за пропаганду чтения как форму культурного досуга;
- за оформление тематических выставок;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- за своевременное и качественное оформление документации;
- за расширение зон обслуживания;
- за интенсивность труда.

4.4.3. Стимулирование труда младшего обслуживающего персонала осуществляется в соответствии со следующими критериями:

- за качественное содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин;
- за качественное ведение первичной документации;
- за участие в ремонте школы;
- за подготовку школы к новому учебному году;
- за расширение площади убираемого участка, включая классные кабинеты, гардероб, вестибюль;
- за расширение зоны обслуживания.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

Размер стимулирующей надбавки с п. 4.4.1. по 4.4.3. может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 100%. Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный срок, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5 Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (в процентах от базового оклада заработной платы педагогов):

- до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- до 15% – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавка за звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться педагогическим работникам индивидуально за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры надбавки за выслугу лет составляет фиксированную сумму в зависимости выработки лет:

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – до 300 руб.
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – до 500 руб.
- при стаже педагогической работы от 10 лет – до 700 руб.

4.7. При начислении заработной платы учителям информатики и химии учитывать работу с вредными веществами и компьютерами при проведении лабораторных и практических работ по химии и информатике, в соответствии с результатами специальной оценки условий, учебным планом и рабочими программами по предмету, к установленному окладу производить доплату из стимулирующего фонда с применением коэффициента 1,15.

4.7.1. Учителю информатики производить доплату за поддержание в исправном состоянии компьютеров – до 5% от базового должностного оклада (но не более 2000 рублей).

4.7.2. За выполнение обязанностей лаборанта при кабинете химии производить оплату в размере до 15% от базового должностного оклада учителю химии.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, за фактическое отработанное время с учётом финансовых средств учреждения.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с порядком и условиями, определенными Положением о фонде материального стимулирования согласованным с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом (Протокол заседания комиссии по

распределению фонда материального стимулирования). Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут выплачиваться премии единовременное денежное вознаграждение, которое выдается за конкретные достижения:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (окладов работников в соответствии с ПКГ) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (педагогам, осуществляющим учебный процесс) (Приложение 2 к КД).

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (окладов работников в соответствии с ПКГ) при наличии средств из фонда экономии заработной платы:

- по случаю выхода на пенсию;
- в случае трудной жизненной ситуации;
- по заявлению работника в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями;
- по случаю свадьбы, рождения ребенка.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Причины снятия доплат и надбавок

7.1. Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога или сотрудника школы сроком на учебный год, четверть, месяц.

Приложение №1 к Положению
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование должности	Критерии и показатели	Размер доплаты
1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Выполнение плана внутри школьного контроля, высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 3000 р.
	Подготовка и проведение ГИА	До 4000 р.
	Исполнение обязанностей директора во время его временного отсутствия	До 30% замещаемой должности
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 2500 р.
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 2000 р.
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и т.д.)	До 2000 р.
	За напряжённость в период массовой отчётности	До 3000 р.
	Качество методической помощи педагогам в их практической деятельности	До 1000 р.
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	До 1000 р.
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, конференциях, научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе и т.д.)	До 2000 р.
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов	До 3000 р.
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	До 3000 р.
	2. Заместитель директора по воспитательной работе, социальный педагог, библиотекарь	За высокое качество проведения общешкольных мероприятий
Качество методической помощи классным руководителям в их практической деятельности		До 1000 р.
Высокий уровень подготовки учащихся к районным, краевым мероприятиям		До 4000 р.
Организация внеурочной деятельности с учащимися группы риска		До 2000 р.
Отсутствие или снижение обучающихся, находящихся на учете в ОПДН		До 1000 р.

	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи	До 1000 р.
	За высокое качество выполнения плана воспитательной работы	До 3000 р.
	Организация летнего отдыха, занятости учащихся, прохождения летней трудовой практики	До 3000 р.
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы ученического самоуправления и т.д.)	До 2000 р.
	Работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения учащихся	До 1000 р.
	Продуктивная работа по взаимодействию с родителями и законными представителями	До 1000 р.
	Высокая читательская активность обучающихся	До 500 р.
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	До 300 р.
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	До 3000 р.
	Оформление тематических выставок выполнение плана работы библиотекаря	До 500 р.
	Высокая читательская активность	До 500 р.
	Рейды по проверке учебников (по четвертям)	До 300 р.
3. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, вахтер, сторож, повар, заведующий хозяйством, секретарь, водитель, механик)	Проведение генеральных уборок высокого качества	До 1000 р.
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 2000 р.
	Своевременное предоставление отчетной документации.	До 3000 р.
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 2000 р.
	Проведение текущего ремонта школы, подготовка к новому учебному году	До 8000 р.
	За отсутствие краж и порчи имущества	До 2000 р.
	За активное участие в охранных мероприятиях на школьной территории	До 1000 р.
	Высокий уровень исполнения функциональных обязанностей, культура обслуживания	До 1000 р.
	Отсутствие жалоб на качество работы	До 500 р.
	Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря, спецодежды	До 500 р.

	Ведение документации по организации питания	До 2000 р.
	За исполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	До 5000 р.
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 2000 р.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 3000 р.
	Увеличение объёма работ	До 100% замещаемой должности
	Покос травы	До 1000 р.
	За своевременное заключение договоров по питанию в школьной столовой	До 1000 р.
	Текущий ремонт автотранспорта	До 1000 р.
	Отсутствие обоснованных жалоб по работе водителя	До 500 р.
	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся, сопровождение учащихся	До 1500 р.
	Отсутствие замечаний по несоблюдению сроков технического осмотра автотранспорта	До 500 р.
	Ведение и содержание документации (путевых листов и др.) в надлежащем порядке	До 1500 р.
	Отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автотранспорта	До 1000 р.
Учитель-предметник и классный руководитель	За подготовку призеров олимпиад, НПК «Эврика», конференций различного уровня в текущем учебном году (за каждого ученика, с поглощением). Школьный уровень: Муниципальный уровень: - участие - победитель Краевой уровень: - участие -победитель	До 200 р. До 500 р. До 1000 р. До 2000 р. До 5000р.
	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований. Школьный уровень: Муниципальный уровень: - участие - победитель Краевой уровень: - участие -победитель	До 300 р. До 500 р. До 1000 р. До 1000 р. До 1500 р.
	За проведение открытых уроков высокого качества. 2 отзыва о проведённом уроке, разработка открытого урока с предоставлением в мето-	

<p>дический кабинет школы и (или) публикация разработки урока. Школьный уровень: Муниципальный уровень: Краевой уровень:</p>	<p>До 500 р. До 1000 р. До 1500 р.</p>
<p>За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету. 2 отзыва о проведенном мероприятии, разработка мероприятия, презентация. Школьный уровень: Муниципальный уровень: Краевой уровень:</p>	<p>До 500 р. До 1000 р. До 1500 р.</p>
<p>Внедрение современных образовательных технологий (используется систематически)</p>	<p>До 500 р.</p>
<p>Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.</p>	<p>До 400 р.</p>
<p>Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)</p>	<p>До 500 р.</p>
<p>За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов и др.)</p>	<p>До 1500 р.</p>
<p>Заведование музейным уголком</p>	<p>До 300 р.</p>
<p>За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение всех видов журналов и др. школьной документации)</p>	<p>До 500 р.</p>
<p>За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения</p>	<p>До 700 р.</p>
<p>За участие в разработке авторизованных и авторских программ</p>	<p>До 1500 р.</p>
<p>Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года. <i>Примечание: за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года» устанавливаются сроком на один месяц. Достижения педагога в конкурсах определяются по наивысшему результату. При участии за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства сумма суммируется:</i></p>	

<p>Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Участие</p>	<p>До 6000 р. До 5000 р. До 4000р. До 1000р.</p>
<p>Наличие публикаций. <i>Соответствующие суммы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются</i> Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы</p>	<p>До 2000 р. До 1500 р. До 1000р. До 500 р.</p>
<p>Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года: Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы</p>	<p>До 3000 р. До 2000 р. До 1500 р.</p>
<p>За вовлечение учащихся в научно- исследовательскую работу: Победители школьного уровня Победители муниципального уровня Победители регионального уровня</p>	<p>До 500 р. До 1000р. До 1500 р.</p>
<p>За повышение качества обучения. Устанавливаются на предметно-методических объединениях учителей (1 раз в четверть, анализ работы)</p>	<p>До 500 р.</p>
<p>За выполнение обязанностей связанных с повышением авторитета школы (кружки, секции, студии (не тарифицированные). Сотрудничество с газетой, музеями города, края, работа с родителями.</p>	<p>До 1500 р.</p>
<p>За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обученности при переходе из 4 в 5 класс, результаты государственной итоговой аттестации (единовременно)</p>	<p>До 2500 р.</p>
<p>За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.). Представление материалов, видео- и фотоотчетов</p>	<p>До 500 р.</p>
<p>Организация работы лагеря дневного пребывания детей - воспитатели</p>	<p>До 3000 р.</p>

- начальник лагеря	До 10000 р.
Предшкольная подготовка	До 600 р.
За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов школы.	До 700 р.
Заведование специализированными кабинетами (физика, химия, информатика, биология)	До 500 р.
Заведование кабинетом	До 300 р.
Сопровождение сайта школы, пополнение сайта новыми материалами	До 3000 р.
Составление и корректировка расписания (ежемесячно)	До 3000 р.
За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	До 500 р.
За выполнение обязанностей лаборанта химии	До 15% от базового должностного оклада учителя
За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	До 500 р.
За качественную работу по обслуживанию компьютерной и множительной техники учителю информатики	До 5% от базового должностного оклада
Организация работы АСУ СГО (администратору)	До 2000 р.
За выполнение работы по учёту детей в микрорайоне школы, за одно прохождение	До 500 р.
За организацию и проведение поездок: - по району - за пределы района, край (при оформлении полного пакета документов)	До 300 р. До 500 р.
Проведение общешкольных мероприятий классными руководителями (в зависимости от качества проведения)	До 500р
Оплата учителя за сопровождение учащихся в выходной день (при оформлении полного пакета документов)	До 500 р.
Организация участия класса в мероприятиях: Региональный уровень Муниципальный уровень	До 1000 р. До 500 р.
Наличие единой формы, физкультурной формы и ее соблюдение всеми учащимися класса (при отсутствии замечаний и случаев	До 200 р.

нарушений)	
Новые формы работы с родителями (SMS-дневники, электронные журналы)	До 300 р.
Внеклассные мероприятия	
За организацию и проведение открытого внеклассного мероприятия в своем классе	До 150 р.
За высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия (2 отзыва, методическая разработка (пособие), презентация воспитательного мероприятия)	До 500 р.
Сохранение жизни и здоровья учащихся	
За выполнение губернаторской программы «Горячее питание» (охват питания 100%)	До 800 р.
Охват дополнительным образованием кружковой работой:	
Охват от 70 до 80%	До 300 р.
Охват более 80%	До 500 р.
Отсутствие нарушений Закона № 1539	До 100 р.
Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания (обследование, предоставление отчетов)	До 300 р.
За участие и проведение ремонтных работ при подготовке ОУ к новому учебному году	До 1000 р.
За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, электронного журнала АСУ СГО, личных дел, дневника классного руководителя, протоколов родительских собраний, оформление стендов, уголков и др.)	До 800 р.