

Принято
Общим собранием работников
МБОУ «СШ № 17»
Протокол № 1 от 09.01.2018

Согласовано
Профсоюзным комитетом МБОУ «СШ № 17»
Протокол № 1 от 09.01.2018

Согласовано
Управляющим советом МБОУ «СШ № 17»
Протокол № 1 от 25.01.2018



Утверждаю
Директор МБОУ «СШ № 17»

Е.Г. Лазарева
Приказ № 2 - О от 10.01.2018

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ МБОУ «СШ № 17»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 N 285-п "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области", постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 N 3306 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений", постановлением Администрации города Иванова от 21.10.2011 N 2413 "Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений города Иванова", руководствуясь пунктом 20 части 1 статьи 50.1 Устава города Иванова, пунктом 1.2 постановления Администрации города Иванова от 09.07.2009 N 12 "О постановлениях Главы города Иванова", с Постановлений Администрации г. Иванова от 14 ноября 2011 г. N 2547 «О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА в ред. Постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 N 3078, от 02.11.2012 N 2424, от 19.12.2012 N 2907, от 15.05.2013 N 1067, от 06.09.2013 N 1925, от 20.12.2013 N 2822, от 17.02.2014 N 323, от 23.04.2014 N 855, от 16.12.2014 N 2738, от 19.02.2015 N 337, от 10.06.2015 N 1223, от 11.12.2017 N 1711; в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение определяет общее требование к системе оплаты труда работников МБОУ «СШ № 17», реализации основных образовательных программ начального, основного и среднего общего образования в соответствии с государственным стандартом общего образования.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ «СШ № 17» формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда (при условии сохранения или увеличения уровня финансирования);
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III ст. 135 и ст. 144 ТК РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством РФ;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы), нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](#), установленном законодательством РФ;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц. Доплату до минимального размера оплаты труда производить из базовой части фонда оплаты труда.

1.5. Положение об оплате труда в МБОУ «СШ № 17» устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом МБОУ «СШ № 17».

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее - региональный норматив финансирования), утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности N 00-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТ_{оу}).

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

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

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

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

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

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

доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Иванова от 11.12.2017 N 1711)

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение

определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

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

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

c - доля специальной части ФОТ_{пп}. Рекомендуемое значение c - до 30%, значение c устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7).

Общая часть фонда оплаты труда (ФОТ_о) педагогического персонала,

непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п. 4.4.

4.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$Стп = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

- a10 - количество обучающихся в десятых классах;
- a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным **планом**, федеральными государственными образовательными стандартами общего образования и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования, федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

4.6. Коэффициент перевода недельной нагрузки в месячную – 4.

4.7. Неаудиторная занятость предполагает фиксированные ежемесячные выплаты в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

4.8. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя (см. Приложением 1 к настоящему Положению):

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым **кодексом** РФ (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15% ФОТпп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.8.1. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность

предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 определяются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

4.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению

4.10. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению управляющего совета учреждения.

4.11. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

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

O - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями));

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

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

$$O = \text{Стп} \times (Y1 \times \text{Чаз1} \times K1 \times A1 + Y2 \times \text{Чаз2} \times K2 \times A2 + \dots + Y11 \times \text{Чаз11} \times K11 \times A11) + \text{Днз} + \text{Кн}.$$

(п. 3.10 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Иванова от 20.12.2013 N 2822)

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются коллегиальным органом управления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя учреждения.

5.2. Порядок рассмотрения коллегиальным органом управления учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ МБОУ «СШ № 17» (Приложение 3).

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением и локальными нормативными актами (Приложение 3), принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Значения повышающих коэффициентов применяемых к аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей)

Коэффициент (К) за особенность, сложность и приоритетность предмета, включающую в себя так же и обязанности учителей-предметников по проверке тетрадей:

Русский язык, математика – 1,2

Литература, иностранный язык – 1,15

Начальная школа (1-4 классы), ОРКСЭ – 1,2 (кроме иностранного языка и физкультуры)

История, обществознание, экономика, право, география, биология, информатика, физика, химия, черчение, астрономия – 1,1

Технология, физическая культура, ИЗО, музыка, искусство, ОБЖ, ОДНКР, мир профессий – 1.

По предметам краеведение, элективные курсы, спецкурсы различной направленности – коэффициент соответствует основному предмету.

Коэффициент за наличие государственных наград, знаков отличия, званий:

звание «Заслуженный учитель РФ», доктор наук, профессор – 1,2;

нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры», «Мастер спорта», кандидат наук, доцент – 1,1;

Коэффициент за квалификационную категорию педагога:

высшая категория – 1,4;

первая категория – 1,25;

соответствие занимаемой должности или без категории – 1;

молодой специалист (стаж педагогической работы от 0 до 3 лет) – 1,1 (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательном учреждении).

Коэффициент за деление класса на группы:

учитель работает с одной группой детей до 10 человек включительно – 2; от 11 до 20 – 1,75;

Коэффициент за работу с классом малой комплектности:

до 15 человек – 2, с 16 до 20 – 1,75;

Коэффициент за обучение больных детей на дому:

без проверки тетрадей - 20; с проверкой тетрадей – 20,05;

Коэффициент за работу с вредными и иными особыми условиями труда:

согласно карте аттестации рабочего места (АРМ или СОУТ): 1,04 от оклада;

Приложением 2

Выплаты из фонда внеаудиторной занятости педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителям)

Классное руководство – 1 класс – 1000 рублей в месяц;

2-8,10 класс – 800 рублей в месяц;

9, 11 класс – 900 рублей в месяц;

Руководство Методическим объединением – 500 рублей в месяц

Руководство проектной деятельностью учащихся по обновлению и поддержке школьного сайта – 2000 рублей в месяц;

Руководство творческими объединениями учащихся – 500 рублей в месяц за один час занятости в неделю;

Руководство проектной деятельностью учащихся в области ИКТ - 3000 рублей в месяц;

Руководство проектной деятельностью учащихся по военно-патриотическому воспитанию (организатор ОБЖ) – 2000 рублей в месяц;

Руководство проектами и программами различного направления на уровне школы – 2000 рублей в месяц;

Руководство лабораторно – исследовательской деятельностью учащихся в кабинетах физики и химии – 2500 рублей в месяц;

Подготовка учащихся к спортивным соревнованиям – 1500 рублей в месяц;

Работа с одаренными детьми по подготовке к участию в олимпиадах и конкурсах различного уровня – 1000 рублей в месяц;

Администрирование электронного журнала и дневника – 3000 рублей в месяц;

Работа с электронным дневником и журналом – 300 рублей в месяц;

Заведование кабинетами информатики, столярной и слесарной мастерской, кабинетом обслуживающего труда, спортзалом – 500 рублей в месяц;

Руководство профсоюзной организацией - не менее 10% от МРОТ в месяц.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года – 100 рублей в месяц.

**Положение
о порядке и условиях распределения
стимулирующей части ФОТ «МБОУ «СШ № 17»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах труда, повышении качества работы, качества образовательного и воспитательного процесса, а также с целью развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Изменения и дополнения в настоящее положение, в том числе в части критериев оценки качества и эффективности труда учителя рассматриваются и принимаются большинством голосов педагогическим советом с последующим согласованием с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и вступает в силу с момента утверждения приказом директора.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Для определения денежного веса одного балла, размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. Для определения размера ежемесячных поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника.

1.4. При изменении размера стимулирующей части ФОТ учреждения денежное выражение одного балла может быть подвергнуто корректировке. В этом случае на основании приказа директора происходит изменение стимулирующих выплат работнику.

1.5. Денежные средства стимулирующей части ФОТ, направляемые на стимулирование работников, которые не использованы в течение финансового периода, направляются в фонд экономии заработной платы МБОУ СШ № 17».

2. Виды выплат стимулирующего характера и основания к их установлению

2.1. Выплаты стимулирующего характера могут носить периодический или единовременный характер.

2.2. Размер периодических выплат из стимулирующей части ФОТ работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности их профессиональной деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью настоящего Положения.

2.3. Поощрительные выплаты в виде единовременных премий могут осуществляться:

- за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения, срочных и непредвиденных работ;

- за качественное выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

2.4. Работникам могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждении, к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с награждениями различного уровня и присвоения почетных званий, уходом на пенсию, а также в связи с профессиональными праздниками и праздничными датами.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.6. При наличии в ФОТ МБОУ «СШ№ 17» средств экономии заработной платы педагогическим работникам школы может быть произведена единовременная выплата за работу с обучающимися, прибывшими в течение учебного года и не учтенными при проведении тарификации. Определение размера данной выплаты производится с учетом даты зачисления обучающегося (полного количества месяцев), учебной нагрузки педагога, повышающих коэффициентов и стоимости ученико-часа, установленных по тарификации на текущий учебный год. Срок данной выплаты – после окончания учебного года.

2.7. Основания и размеры единовременных премий устанавливаются приказом руководителя учреждения и согласовываются с профсоюзным органом в пределах имеющихся средств экономии ФОТ.

2.8. Установление стимулирующих выплат директору школы относится к компетенции Управления образования Администрации города Иваново.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

3.1. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты самооценки работников, результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, контроля вышестоящих органов, независимой оценки качества образования, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом при их наличии.

3.2. Работник проводит самооценку по критериальному листу за оцениваемые периоды и сдает лист с результатами самооценки и подтверждающими документами руководителю методического объединения учителей-предметников соответствующего цикла (при его отсутствии - заместителю директора, курирующему данное направление)

не позднее последнего дня оцениваемого периода.

3.3. Председатель МО в трехдневный срок, совместно с заместителем директора, курирующего данное направление, соотносит результаты самооценки с результатами внутришкольного и внешкольного контроля и производят оценку по каждому показателю.

3.4. Результаты мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников оформляется в итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

3.5. В целях обеспечения гласности и прозрачности процедур мониторинга и оценки в учреждении создается специальная комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), в которую в обязательном порядке входят руководитель учреждения, председатель профсоюзной организации, члены управляющего совета от педагогического коллектива, руководитель методических объединений.

3.6. Итоговый оценочный лист со всеми промежуточными материалами и подтверждающими документами представляются и рассматриваются на заседании Комиссии.

3.7. Решение об утверждении итогового протокола, либо решение по каждому работнику отдельно, принимается простым большинством голосов членов Комиссии. Заседания Комиссии протоколируются.

3.8. Комиссия принимает решение об установлении дополнительных баллов для стимулирующих выплат вновь прибывшим сотрудникам. Комиссия может устанавливать данной категории работников баллы для стимулирующих выплат в пределах среднего балла по Учреждению.

3.9. Работник в течение двух рабочих дней с момента принятия решения Комиссии может ознакомиться с индивидуальными данными оценки своей профессиональной деятельности, возможно ознакомление в форме выписки из итогового оценочного листа по запросу работника в Комиссию.

В течение двух рабочих дней с момента ознакомления работник вправе подать обоснованное письменное заявление в Комиссию о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Обоснованием для подачи такого заявления может быть факты нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются, и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку письменного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и качества профессиональной деятельности работника, выраженного в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника.

3.10. На основании решения Комиссии издаётся приказ директора учреждения об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения на соответствующий период.

3.11. Для работников, получивших дисциплинарные взыскания в период, за который начисляются стимулирующие баллы, окончательный подсчет баллов за полугодие осуществляется за вычетом 5 баллов за получение замечания и 10 баллов за полученный выговор, месячные стимулирующие баллы и единовременные премии не выплачиваются до окончания срока действия дисциплинарного взыскания либо его снятия.

4. Порядок премирования по итогам работы

4.1. При наличии экономии в ФОТ работники школы могут быть премированы:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Определения критериев премирования по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год осуществляется на заседании Комиссии, доводится до сведения работников посредством формирования и размещения на информационном стенде в учительской и/или персональной выдачи каждому работнику листа самооценки.

4.3. Процедура определения размера премиальных выплат полностью соответствует пунктам 3 настоящего Положения.

Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ «МБОУ «СШ № 17»

Полугодовой критериальный лист оценки качества и эффективности труда учителя

Критерий 1. Обеспечение доступного качественного образования

Составляющие критерия	Начальное звено	Среднее и старшее звено	Самооценка	Итоговая оценка
1.1 Высокий уровень обученности по итогам промежуточной аттестации при стабильной или положительной динамике при отсутствии неуспевающих или их наличии с подтверждением факта проделанной работы с учащимся Уровень качества освоения учебных программ по предмету (с округлением до целого) (в 1 классах по результатам диагностических работ)	50-55% - 1 балл 56-60% - 1,5 балла более 61% - 2 балла	40-45% - 1 балл 46-50% - 1,5 балла более 51% - 2 балла		
1.2 Высокий уровень качества по итогам независимой оценки в 4,9,11 классах (ОГЭ, ЕГЭ, аккредитационная экспертиза, независимые контрольные работы): на уровне и выше среднего по городу / школе при отсутствии не сдавших Наличие учащихся 4,9,11 классов, получивших по итогам независимой оценки результат выше 90% от максимально возможного	2 балла 1 балл	Русский язык, математика – 4 балла; Литература – 3 балла. Остальные предметы – 2 балла 1 балл		
1.3 Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников, муниципальном «Турнире Смешариков».	Подготовка победителей и призеров (за каждого): городской уровень - 2 балл, областной уровень – 3 балла, общероссийский уровень – 5 баллов			
1.4 Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса, подтвержденное администрацией	2 балла	2 балла		
1.5 Качественная организация внеклассных мероприятий по предмету (предметных недель, конкурсов, экскурсий, походов) с учетом охвата и результативности при соблюдении порядка и сроков согласования (не более 5 мероприятий)	За каждое мероприятие: организатор-координатор - 1 балл; Участие в проведении – 0,5 балла; Обеспечение охвата выше среднего по ступени школьный уровень – 1 балл; Подготовка призёров очных конкурсов (за каждого): городской уровень – 1 балл областной уровень – 3 балла общероссийский уровень – 4 балла международный уровень - 5 баллов			
1.6 Организация качественного дежурства по школе при отсутствии	2 балла – дежурство учителя			

замечаний			
-----------	--	--	--

Критерий 2. Методическая и инновационная деятельность

Составляющие критерия	Начальное звено	Среднее и старшее звено	Самооценка	Итоговая оценка
2.1 Наличие утвержденной без замечаний на начало года КТП по предмету (предметам)	До 5 программ – 1 балл, свыше 5 программ – 2 балла			
2.2 Реализация программ профильного обучения и/или работа по ФГОС	2 балла	2 балла		
2.3 Разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов (при наличии внешней экспертизы и рецензии)	5 баллов 2 балла			
2.4 Участие в профессиональных конкурсах с учетом уровня	Город: очный - 3 б., заочный – 2 б. Область: очный – 4 б., заочный -2 б. Федеральный уровень: очный - 10б., заочный – 2 б.			
2.5 Повышение квалификации и самообразование через межкурсовую подготовку без отрыва от работы, в т.ч. в дистанционной форме	2 балла за длительные курсы, по 0,5 балла за краткосрочные курсы			
2.6 Руководство и подготовка участия школьников в творческих, спортивных конкурсах и проектах во внеурочной деятельности	Школьный уровень – 0,5 балла (за каждый проект) городской уровень-1 балл (за каждый проект) областной уровень – 2 балла (за каждый проект)			
2.7 Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий при отсутствии травматизма. Соблюдение санитарно-гигиенических и противопожарных норм, установленных комиссией.	2 Балла			
2.8 Участие в работе научного общества учеников Организация работы научного общества учеников	2 балла 1 балл			
2.9 Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (семинары, мастер-классы), выступления с докладами, проведение открытых уроков (кроме аттестации), публикации, в.т.ч. на сайте (методические материалы).	Школьный уровень – 1 балл; Городской уровень – 5 балл; Областной, Федеральный, Международный уровни - 7 баллов Публикации на сайте – 0,5 балла за каждую Систематическое участие в обновлении сайта – 0,5 балла			
2.10 Результативность участия в профессиональных конкурсах с учетом уровня	Призовое место в профессиональных конкурсах: Городской уровень – 5 баллов; Областной, Федеральный, Международный уровни – 10 баллов (очно), 5 баллов (заочно)			
2.11 Наличие действующего сайта учителя-предметника	2 балла			

Критерий 3. Позитивные результаты деятельности классного руководителя

Составляющие критерия	Начальное звено	Среднее и старшее звено	Самооценка	Итоговая оценка
3.1 Отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	1 балл			
3.2 Систематическая работа с социально неблагополучными учащимися и их семьями, подтвержденная документально.	1 балл за каждого учащегося			
3.3 Сохранение контингента: отсутствие учащихся, выбывших в другие ОУ, классы по субъективным причинам	1 балл			
3.4 Охват учащихся горячим питанием.	1 балл	60-79% - 0.5 балла Свыше 80% - 1 балл		
3.5 Охват учащихся класса (свыше 75%) системой дополнительного образования (1-7 класс) Организация качественного дежурства класса по школе (8-11 класс)	2 балла	2 балла 2 балла		
3.6 Ведение портфолио учащихся, класса	1+1 балл			
3.7 Участие класса в общешкольных мероприятиях и мероприятиях начальной школы.	0,5 балла за каждое мероприятие			
3.8 Активное участие класса в работе на пришкольном участке	2 балла			
3.9 Привлечение учащихся школы к участию в работе лагеря труда и отдыха	1 балл			
3.10 Результативность участия в конкурсе «Класс года»	1 балла			
3.11 Наличие действующего сайта классного руководителя	2 балла			

Критерий 4. Уровень исполнительской дисциплины

Составляющие критерия	Баллы	Самооценка	Итоговая оценка
4.1 Своевременность предоставления качественных отчётов (по предмету). По справке административного контроля	1 балл		

Критериальный лист оценки качества и эффективности труда учителя за месяц:

Составляющие критерия	Баллы	Самооценка	Итоговая оценка
Критерий 1. Обеспечение доступного качественного образования			
1.1 Системное (еженедельно) ведение дополнительных консультационных занятий в соответствии с расписанием	Не менее 4 консультаций в месяц – 1 балл		
Критерий 2. Исполнительская дисциплина			
2.1 Своевременность и качество предоставления документов по запросу администрации	1 балл		
2.2 Отсутствие замечаний по итогам административного контроля	по 1 баллу		

Table with multiple columns and rows, containing faint text and possibly a header section.



Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью
(18) восемнадцать
листов

Директор
школы
Е.Г. Лазарева