****

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ « СШ № 54» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлениями Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова», от 19.12.2012 № 2907 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова», от 20.12.2013 № 2822 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова», от 28.10.2019 № 1663 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова», **н**ормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МБОУ «СШ № 54» (далее-учреждение), порядок расчета заработной платы педагогического персонала, административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

**2. Основные понятия**

 **Заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

 **Минимальные оклады** (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

 **Повышающий коэффициент к минимальному окладу** (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

 **Компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

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

1. **Формирование фонда оплаты труда учреждения**

 Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до школы 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 школе (в целях планирования бюджетной сметы школы используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности ОО-1 по уровням общего образования и видам классов).

 Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете учреждения.

 Учреждение самостоятельно приказом руководителя определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до школы, долю расходов:

* на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
* на заработную плату работников учреждения (далее - ФОТоу).
1. **Распределение фонда оплаты труда учреждения**

4.1. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст): ФОТоу = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле: ФОТст = ФОТоу x ш, где

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Диапазон ш - от 20 до 30%. Значение ш ежегодно определяется учреждением самостоятельно с учетом мнения профкома и вводится приказом руководителя.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель школы, заместители руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, библиотекари, секретари-машинистки) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщик, сторожа) персонала школы и складывается из:

ФОТб = ФОТуп + ФОТпп, где:

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

4.3. Руководитель школы 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 (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

ФОТпп = ФОТб x пп, где

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

Значение пп 60% - 90%. Значение определяется и вводится приказом руководителя с учетом мнения профкома.

4.4. Размеры окладов работников 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 школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем учреждения .

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

1. **Порядок расчета заработной платы работников (за исключением учителей) учреждения**

5.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

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

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (**приложение № 1** к Положению);

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты (**приложение №**2 к Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

 5.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.2. Директор школы:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

5.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников (Приложение 1 к настоящему Положению) определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

Зп = Оф + К + С, где:

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

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

 Ст x Фн

 Оф = ---------, где:

 Нчс

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст - оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

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

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

5.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

Ст = Мо x Ко x Кк + Кн, где

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации;

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

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

 Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

О = Мо x Ко x Кк + Кн, где

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации;

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

 5.6. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

5.7. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

О = Мо x Ко x Кк, где

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации.

5.8. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

 5.9. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

 5.10. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

 5.11. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.12. Заработная плата директора школы и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С - стимулирующие выплаты.

 5.13. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается управлением образования администрации города Иванова в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы, которая относится к основному персоналу (учителям), и группы оплаты труда, по следующей формуле:

О = Сзп x Кг, где

О - оклад руководителя учреждения;

Сзп - средняя заработная плата основного персонала учреждения;

Кг - повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда установлены Приложением  № 3 к настоящему Положению.

5.14. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя на 10 – 30% ниже должностных окладов руководителя учреждения.

5.15. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных учреждений устанавливаются распорядительным документом Учредителя в соответствии с положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителя. Указанное положение принимается коллегией управления образования Администрации города Иванова.

5.16. Управление образования администрации города Иванова для стимулирования руководителей резервирует и использует средства в сумме до 5 процентов от фонда оплаты труда образовательного учреждения. В случае экономии этих средств учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

5.17. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждения в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного**

 **характера работникам (за исключением учителей)**

 6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

 6.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

 6.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

 6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 6.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

6.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно с учетом мнения профкома.

1. **Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

**Учреждения. Определение стоимости бюджетной образовательной**

**услуги в школе.**

7.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс): ФОТпп = ФОТо + ФОТс.

Объем специальной части определяется по формуле:

 ФОТс = ФОТпп x с, где

 с - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с - до 30%, значение с устанавливается школой самостоятельно с учетом мнения профкома, и вводится приказом руководителя.

7.2. 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 (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за деление классов на группы и др.).

7.3. 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;
* руководство методическим объединением;
* осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
* подготовка обучающихся к спортивным соревнованиям;
* организация работы обучающихся на пришкольном участке;
* 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. 7.7).

Общая часть фонда оплаты труда (ФОТо) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

ФОТо = ФОТаз + ФОТнз.

Соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются школой исходя из специфики 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 школой 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. 3.4.

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

 ФОТаз x 34

 Стп = ------------------------------------------------------------------------------,

 (а1 x в1 + а2 x в2 + а3 x в3 + ... + а10 x в10 + а11 x в11) x 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;

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

а4 - количество обучающихся в четвертых классах;

а5 - количество обучающихся в пятых классах;

а6 - количество обучающихся в шестых классах;

а7 - количество обучающихся в седьмых классах;

а8 - количество обучающихся в восьмых классах;

а9 - количество обучающихся в девятых классах;

а10 - количество обучающихся в десятых классах;

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

в 9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

7.5. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

7.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (примерная доля - 10% -30% ФОТпп рассчитывается школой самостоятельно с учетом мнения профкома и вводится приказом руководителя);

- повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за квалификационную категорию педагога, за обучение детей с отклонениями в развитии, за деление классов на группы и др.) (примерная доля - 15% ФОТпп определяется школой самостоятельно с учетом мнения профкома, и вводится приказом руководителя);

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (Примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается школой самостоятельно с учетом мнения профкома, с учетом мнения профкома, и вводится приказом руководителя).

 7.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (К) устанавливается руководителем школы с учетом мнения профсоюзного комитета и определяется 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 (химия, биология, физика, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

Значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

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

б) К = 1,10 (история, обществознание, география, биология, биологическое, историческое, географическое краеведение, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

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

г) К = 1,0 (астрономия, физическая культура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, краеведение по ИЗО и музыке).

При наличии необходимых средств в ФОТ могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

а) К=1,3 (учителям, работающим по ФГОС второго поколения);

б) К=от 1,3 до 1,35 (физкультура, физика, химия, биология, технология, информатика).

7.8. Другие повышающие коэффициенты:

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,1- для педагогических работников без квалификационной категории;

1,2 - для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности или 2 квалификационную категорию;

1,25 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,33 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательном учреждении);

Деление на группы класса на уроках, ИГЗ, элективных курсах и курсах по выбору:

1,75 – группа 10-13 человек;

1,50 – группа 14-16 человек;

1,25 – группа от 17 человек.

20,0 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья на дому

7.9. В случае экономии ФОТс учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению управляющего совета учреждения с учетом мнения профкома.

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

 О = Стп x У x Чаз x К x А + Днз + Кн, где:

 О - оклад учителя (преподавтеля), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

А - 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 ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

О = Стп x (У1 x Чаз1 x К1 x А1 + У2 x Чаз2 x К2 x А2 +... + У11 x Чаз11 x К11 x А11) + Днз+ Кн.

1. **Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

8.1.Распределение стимулирующих выплат по результатам труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профкома и согласовывается с Управляющим Советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

8.2.Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются «Положением о порядке и условиях распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «СШ № 54».

8.3.В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

 8.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

 8.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «СШ № 54».

1. **Порядок и условия распределения премий**
	1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

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

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премии в связи с юбилейными датами, праздниками, выходом на пенсию;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

9.2. 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;

- качественная подготовка и проведение 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 соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

* 1. Премиальные выплаты работникам по итогам работы за квартал, полугодие, год также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.
	2. Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в профком школы для процедуры учета мнения представителя работников.
	3. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения профкома и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.
	4. Все вышеперечисленные выплаты осуществляются при наличие средств экономии базовой части ФОТ.
1. **Порядок назначения материальной помощи**

10.1.Материальная помощь – это единовременная выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

10.2.Материальная помощь выплачивается работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству.

10.3.Материальная помощь оказывается один раз в календарный год.

10.4.В учреждении предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

* В связи с тяжелым материальным положением работника
* Смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
* Свадьба (заключение официального брака)
* Рождение ребенка
* Длительная болезнь и инвалидность работника
* Стихийные бедствия
* Иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

10.5.Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

10.6.Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.

10.7.Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии базовой части ФОТ.

1. **Другие вопросы оплаты труда**

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

11.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

11.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты за неадиторную занятость ( классное руководство, методическое сопровождение, иные формы занятости с учащимися и родителями), выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

11.5. Условия оплаты труда директора в случае совмещения должности учителя включают размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) , повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты за неадиторную занятость ( классное руководство, методическое сопровождение, иные формы занятости с учащимися и родителями), выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

11.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

11.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

11.8. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

**Приложение № 1 к Положению о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СШ № 54» изложить в следующей редакции и** к Положению об оплате труда работников МБОУ «СШ № 54»

**Оценка качества и результативности работы педагогических работников МБОУ «СШ №54»**

**за полугодие 20 -20 уч.г.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ф.И.О.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** | **Самооценка** **(с приложением подтверждающих документов)** | **Оценка комиссии** |
| **1.Качество обучения** | 1.1.Отсутствие неуспевающих (100% обученность) по полугодиям | **2** |  |  |
| 1.2.Качество преподавания не ниже среднего по городу:**2-4 классы – более 65%,** **5-9 классы – более 43%,** **10-11 классы – более 46%;**  | **2****2****2** |  |  |
| **2.Учебно-воспитатеьная работа** | 2.1.Ведение предметов на углубленном уровне | **2** |  |  |
| 2.2.Мониторинг УУД в соответствии с ФГОС(в рамках образовательной программы) | **4** |  |  |
| 2.3.Участие в конкурсах и мероприятиях по плану Управления образования   | **1( за каждое мероприятие)** |  |  |
| 2.4.Сопровождение учащихся на различные мероприятия по плану УО за рамками уроков ( в рабочий день) | **1** |  |  |
| 2.5.Разработка рабочих программ по учебным предметам  | 3за каждуюпрограм-му |  |  |
| **3. Индивидуальная работа с учащимися** | 3.1.Реализация адаптированной образовательной программы для учащихся с ограниченными возможностями здоровья ( за каждого ребенка) | **4** |  |  |  |
| 3.2.Организация индивидуальной работы на уровне начального общего образования: 1 классы 2 классы 3 классы 4 классы  | **4****3****3****4** |  |  |  |
| 3.3.Создание индивидуальных программ повышения качества знаний учащихся (при предъявлении программы- согласование с родителями, чек-лист реализации) – 1 балл за 1 программу | **1** |  |  |
| 3.4.Руководство проектной деятельностью учащихся 9-х классов по ФГОС с целью допуска до ГИА ( классные руководители и учителя-кураторы)*от 1 до 12 проектов**от 13 до 25 проектов* | 46 |  |  |
| **4.Результаты ЕГЭ** | 4.1.Подготовка к ЕГЭ в течение учебного года (план по подготовке к ЕГЭ по предмету, план индивидуальной работы по ликвидации пробелов в знаниях «группы риска», подготовка практических материалов) | **5** |  |  |
| 4.2.Проведение за рамками учебного процесса пробных экзаменов и анализ результатов:  |  |  |  |
| *в форме ЕГЭ*  | **2** |  |  |
| 4.3.Результаты ГИА в форме ЕГЭ не ниже среднего по городу | **5** |  |  |
| 4.4.Выпускники, набравшие 80-90 баллов  91-100 баллов (за каждого ученика) | **4**(за каждого ученика)**5**(за каждого ученика) |  |  |
| **5.Результаты ОГЭ** | 5.1.Подготовка к ОГЭ в течение учебного года (план по подготовке к ОГЭ по предмету, план индивидуальной работы по ликвидации пробелов в знаниях «группы риска», подготовка практических материалов) | **1-3** |  |  |
| 5.2.Уровень обученности 100% |  **5** |  |  |
| 5.3.Качество знаний:Средний балл (не менее 5 чел.)-более 35%-более 50%-более 60% | **2****3****4** |  |  |
| 5.4.Количество учащихся, набравших максимальный балли меньше максимального на 1-2 балла  | **2 балла за каждого ученика** |  |  |
| 5.5.Подготовка учащихся к устному собеседованию по русскому языку | **2** |  |  |
| 5.6.Проведение за рамками учебного процесса пробных экзаменов и анализ результатов:  |  |  |  |
| *в форме ОГЭ*  | **2** |  |  |
| **6.Результаты ВПР** | 6.1.Подготовка к ВПР в течение учебного года (план по подготовке к ВПР по предмету) | **3** |  |  |
| 6.2.Уровень обученности ( за каждую работу): 100% |  **3** |  |  |
| 6.3.Качество знаний ( за каждую работу):Средний балл -более 50%-более 60% | **2****3** |  |  |
| **7.Повышение профессионального уровня педагогов** | 7.1.Повышение квалификации в межкурсовой период(посещение городских и областных профессиональных курсов в межкурсовой период). | **1** |  |  |
| 7.2.Проведение открытых уроков, выступлений на педсоветах, конференциях, семинарах -муниципальный уровень -региональный уровень | **2****3** |  |  |
| 7.3.Публикация в педагогических изданиях-муниципальный уровень-региональный уровень-Всероссийский уровень | **2****3****5** |  |  |
| 7.4. Ведение собственного сайта на постоянной основе | **8** |  |  |
| 7.5.Участие в профессиональных конкурсах Заочная форма (в т.ч. дистанционные формы)Очная форма | **3** **5** |  |  |
| 7.6. Личная победа в конкурсах педагогического мастерства городского областного республиканского уровня.  | **10****15****20** |  |  |
| **8. Конкурсная активность** | 8.1. Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад (по плану работу школы)муниципального, областного, всероссийского, международного уровней | **3****5****10****15****(за каждого ученика)** |  |  |
| 8.2. Подготовка участников олимпиад (по 1 баллу за команду) | **1** |  |  |
| 8.3. Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектовгородского, областного, Всероссийского уровня, а также победителей и призеров школьных спортивных команд-победителей соревнований (спартакиад)  городского, областного, Всероссийского уровня.  | **2****5****10****2****3****5** |  |  |
| 8.4.Обеспечение выполнения норм ГТО учителями физической культуры: |  |  |  |
| *от 15% до 30%* | **2** |  |  |
| *от 31 до 50%* | **3** |  |  |
| *от 51 до 100%* | **4** |  |  |
| **9.Разработка творческих проектов** |  9.1. Участие в работе творческих проектов (по разработке программы развития школы, подготовке публичного доклада, подготовке педсоветов, конференций, а также в других мероприятиях, направленных на повышение рейтинга школы) | **3**(за каждый вид деятельности**)** |  |  |
| **10.Исполни-тельская дисциплина** | 9.1. Своевременная и качественная сдача полугодовых и годовых отчетов (выполнение программ, успеваемость) | **2** |  |  |
| 9.2.Сопровождение классов в столовую, вестибюль, сопровождение детей после урока в раздевалку | **1-2** |  |  |
| 9.3.Отсутствие нарушенийв распорядке дня школы (опоздания на уроки учителя без уважительной причины, удаление с уроков учащихся, окончание урока до звонка) | **1** |  |  |
| 9.4.Продолжительность педагогической работы:   |  |  |  |
| *более 20 лет* | **4** |  |  |
| *от 10 до19 лет* | **2** |  |  |
| *от 3 до 9 лет* | **1** |  |  |
| *9.5. Образование* |  |  |  |
| *высшее* | **2** |  |  |
| *среднее специальное* | **1** |  |  |
| 9.6.Ответственное отношение к дежурству по школе    (отсутствие замечаний) | **2** |  |  |
| 9.7.Работа с учащимися по подгруппам (учителя ин. яз., информатики, технологии, физ-ры и т.д.)  | **3****за каждые 10 часов** |  |  |
| 9.8.Надлежащее и своевременное заполнение электронного журнала:  |  |  |  |
| за каждые 3 часа учебной нагрузки в целом классе  | **1** |  |  |
| за каждые 4 часа уч. нагрузки при работе в подгруппах  | **1** |  |  |
| за каждые 6 часов уч. нагрузки в 1 классах (отсутствие оценок и д/з)  | **1** |  |  |
| 9.9.Реализация проекта «Электронная проходная» (100% использование классом ЭКШ)  | **3** |  |  |
| **11.Укрепление МТБ кабинета силами родителей** | Качественная подготовка кабинета к учебному году, усовершенствование и содержание его в достойном виде в течение учебного года | **1-2** |  |  |
| **12. Травматизм** | Отсутствие случаев травматизма среди учащихся, во время урока, мероприятия или дежурства педагогического работника | **1** |  |  |
| **13.Выполнение распоряжений администрации** |  | **1-10** |  |  |
| **Классное руководство** |
| **13.Система работы с детьми учетных категорий** | Профилактика правонарушений среди учащихся, состоящих на внутришкольном учете, ведется в системе  | **2** |  |  |
| Наличие положительной динамики в работе по предупреждению пропусков уроков без уважительной причины | **3** |  |  |
| Правонарушения среди учащихся класса отсутствуют | **4** |  |  |
| **14.Охват горячим питанием** |  14.1.90% от числа обучающихся в классе | **2** |  |  |
| 14.2.100% предварительный заказ | **2** |  |  |
|  | 14.3. Участие класса в системе «Ладошки» | **3** |  |  |
| **15. Обеспечение регистрации на сайте ГТО классными руководителями**  | 15.1. Не менее 90% | **3** |  |  |
| **16.Организация выездных мероприятий** |  | **3-5** |  |  |
| **17.Организация родительских лекториев, совместных мероприятий с родителями (законными представителями) и т.д.** |  | **3** |  |  |
| **18. Занятость обучающихся в системе дополнительного образования** | 50-74 %75-100% | **1****2** |  |  |
| **19.Наличие школьной формы 100%** |  | 2 |  |  |
| **20.Укрепление МТБ  школы** |  | **5** |  |  |

 **Приложение № 2** **к « Положению об оплате**

 **труда работников МБОУ «СШ № 54»**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации  | Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платыпедагогических и медицинских работников  |
| Без квалификационной категории | 1,1 |
| Соответствие  | 1,2 |
| Первая квалификационная категория  | 1,25 |
| Высшая квалификационная категория  | 1,33 |

 **Приложение № 3** к «Положению об оплате

 труда работников МБОУ «СШ № 54»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

групп по оплате труда руководителей муниципальных

образовательных учреждений, подведомственных управлению

образования администрации города Иванова

Коэффициенты применяются для руководителей учреждений образования

|  |  |
| --- | --- |
| Группа | Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада |
| Первая  | 1,85 |
| Вторая  | 1,7 |
| Третья  | 1,55 |
| Четвертая  | 1,35  |

Группы по оплате труда руководителей

образовательных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Образовательные учреждения  | Группа по оплате труда руководителей в зависимостиот суммы баллов по объемнымпоказателям  |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| 1.  | Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты(центры), учебно-методические кабинеты (центры)  | свыше 500  | от 351до 500 | от 201до 350 | до 200 |
| 2.  | Общеобразовательные лицеи и гимназии  | свыше 400  | от 301до 400 | до 300 | -  |
| 3.  | Специальные (коррекционные)образовательные учреждения для детей сотклонениями в развитии, оздоровительныеобразовательные учреждения санаторноготипа для детей, нуждающихся в длительномлечении  | свыше 350  | от 251до 350 | от 151до 250 | до 150 |

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных групп при общеобразовательных школах | из расчета за группу | 10 |
| 3. | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:- в многопрофильных- в однопрофильных | за каждого обучающегосяза каждого обучающегося | 0,30,5 |
| 4. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:первую квалификационную категорию;высшую квалификационную категорию  | 10,51 |
| 5. | Наличие групп дошкольного образования, продленного дня на бесплатной основе (не менее 3,5 часов) | за наличие групп | до 20 |
| 6. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников,4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме  | до 10 до 30 |
| 7. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов и др. с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение:- до 100 человек- от 100 до 200 человек- свыше 200 человек | до 20 до 30 до 50 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс |  10 |
| 9. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | за каждый вид |  15 |
| 10. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, мастерской | за каждый вид |  15 |
| 11. | Наличие:- автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу  | до 3, но не более 20  |
| 12. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид |  40 |
| 13. | Наличие отдельно стоящих зданий, котельной, очистных и других сооружений  | за каждый вид |  20 |
| 14. | Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося(воспитанника) | 0,2 |
| 15. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах при общеобразовательных школах помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад и др.) | за каждый вид |  15 |
| 16. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных учреждений (групп) компенсирующего вида) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

 **Приложение № 4** к  **«**Положению об оплате

 труда работников МБОУ «СШ № 54»

Коэффициент специфики работы образовательных учреждений

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

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников |
| Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогическим работникам | 0,20 |
| Работа в лицеях, гимназиях, школах с углубленным изучением предметов, дошкольных образовательных учреждениях повышенного статуса:-педагогическим работникам | 0,15 |
| Работа в специальных (коррекционных) учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития):-педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;-работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  | 0,200,15 |
| Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении:-педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;-работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала | 0,200,15 |
| Работа в методическом центре: – педагогическим работникам | 0,15 |
| Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: -работникам;- руководителям и специалистам.За ту же работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза:- работникам;- руководителям и специалистам | 0,5  0,75  0,75 0,9  |
| Работа медико-педагогических и психолого -медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов : - руководящим работникам;- другим специалистам  | 0,2 |
| Работа в образовательных учреждениях:- логопедам | 0,2 |
| Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:- педагогическим работникам | 0,2 |

 **Приложение № 5** к  **«**Положению об оплате

 труда работников МБОУ «СШ № 54»

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о компенсационных выплатах работникам**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя школа № 54»**

 Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ «СШ № 54» (далее-Положение) разработано в целях определения видов, условий, размеров компенсационных выплат, а также порядка их назначения.

1. Общие положения.

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Постановлениями Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» с изменениями и дополнениями, нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, Положением об оплате труда работников МБОУ « СШ № 54».

1.2. Основные понятия.

**Компенсационные выплаты** – дополнительные выплаты работнику за работу во

вредных и (или) опасных и иных особых условий труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие.

1.3. Порядок и размеры компенсационных выплат работника учреждения (учителям, ведущих уроки) определены положением «О системе оплаты труда работников

 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 54», согласно которому эти выплаты производятся в рамках специальной и неаудиторной части фонда оплаты труда (ФОТс), (ФОТнз).

1.4. Компенсационные выплаты работникам учреждения (за исключением учителей, ведущих уроки) устанавливаются приказом директора, в соответствии с законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, постановлениями Администрации города Иванова, настоящим Положением и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для их установления.

2. Виды компенсационных выплат:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– выплаты за выполнение дополнительных работ, не выходящих в круг основных обязанностей работника;

– выплаты с учетом специфики работы в общеобразовательном учреждении

3. Размер компенсационных выплат.

3.1.Основанием для установления компенсационных выплат в связи с вредными и(или) опасными условиями труда является заключение комиссии учреждения о проведении специальной оценке условий труда.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными производственными факторами, устанавливаются в процентах к должностному окладу (не менее 4 % и не более 12%). Сумма определяется исходя из имеющегося ФОТ учреждения на текущий год.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.2. Размер компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение

объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в

размере, определяемом трудовым договором (дополнительным соглашением) с учетом

содержания и(или) объёма дополнительных работ;

– за сверх урочную работу, т.е. за работу, продолжительность которой превышает

продолжительность, указанную в ежедневном графике (кроме случаев, когда работнику

установлен ненормированный рабочий день локальным, нормативным актом учреждения):

за первые два ч. – 150% к части должностного оклада (ставки) работника за час

работы; за последующие часы - 200%. в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса

Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но менее времени

отработанного сверхурочно.

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

Размер выплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.Работа с ненормированным рабочим днем.

 4.1.Ненормированный рабочий день - это особый режим работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Этот режим устанавливается отдельным работникам согласно перечню, согласованного с профсоюзом. К ненормированной работе привлекаются сотрудники по распоряжению работодателя (устному или письменному) эпизодически и только при производственной необходимости. При этом выполняемая работа должна быть связана исключительно с трудовыми обязанностями человека (ст. 101 ТК РФ) (Приложение 1 к Положению о компенсационных выплатах).
4.2.При установлении работнику ненормированного рабочего дня продолжительность работы может превышать восемь часов в день и 40 часов в неделю, окончание рабочего дня может быть позже 18.00, начало - ранее 9.00. Перерывы для отдыха и питания могут быть предоставлены в другое время и другой продолжительностью.
4.3. В соответствии со ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет рабочего времени сотрудников (в том числе и людей с ненормированным днем).

5. Заключительные положения.

5.1. Выплаты компенсационного характера определенные в процентном соотношении, применяются к окладу (ставке) установленному в соответствии квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПГК), если иное не установлено.

5.2. Размеры и условия осуществляемых выплат компенсационного характера отражается в дополнительных соглашениях, приложенных к трудовому договору с работником, подписанных директором учреждения.

Приложение 1 к Положению о компенсационных

выплатах работникам МБОУ «СШ № 54»

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Разработан в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (далее — постановление № 884), а также постановление Наркомтруда СССР от 13 февраля 1928 г. № 100 «О работниках с ненормированным рабочим днем» (далее — постановление № 100).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Основание |
| 1. | Заместитель директора по административно-хозяйственной части | лица административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала (согласно постановлению № 100) |

**Приложение № 6** к  **«**Положению об оплате

 труда работников МБОУ «СШ № 54»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РАССМОТРЕНОна заседании Управляющего совета  Протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2019  №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | СОГЛАСОВАНОПредседатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_Минина Т.Н. Протокол от \_\_\_\_\_\_\_2019№\_\_\_\_\_№\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮДиректор школы:\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Ганичева Приказ от \_\_\_\_\_\_\_\_2019 № \_\_\_\_\_\_\_\_  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя школа № 54»**

**Г. Иваново**

**1.Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлениями Администрации города Иванова от 14.11.2011 г. № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с изменениями и дополнениями, нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, Положением об оплате труда работников МБОУ «СШ № 54».

1.2. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам производятся за счет средств фонда стимулирования МБОУ «СШ № 54» (далее - Школа).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы по результатам труда работников Школы за отчетный учебный период:

1 февраля -31 августа

1 сентября-31 января.

1.4. Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемые на стимулирование работников, которые не использованы в течение финансового года, направляются в фонд экономии заработной платы Школы.

**2. Цели стимулирования.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы производятся с целью:

* + 1. повышения качества образовательных услуг;
		2. обеспечения зависимости оплаты труда от конечных результатов работы;
		3. развития творческой активности и инициативы.

1. **Виды и размеры стимулирующих выплат.**
	1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам Школы определяются в соответствии с настоящим Положением.
2. **Выплаты за ведомственные награды и звания.**
	1. В Школе устанавливаются следующие выплаты за ведомственные награды и звания:

- за государственную награду, почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

1. **Порядок определения размера стимулирующих выплат. Регламент работы комиссии.**

 5.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются с учетом мнения профкома по представлению руководителя образовательного учреждения на заседаниях специальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее-Комиссия), состав которой утверждается на Управляющем совете.

 5.2. В состав комиссии входит директор Школы, заместитель(и) директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, председатель профкома, руководители методических объединений, представители педагогических и других работников (не более 9 человек).

 5.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается из числа членов Комиссии.

 5.4. Комиссия формируется на один учебный год. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

 5.5. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие.

 5.6. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой должности согласно штатному расписанию с учетом мнения профкома и утверждается на общем собрании работников.

 5.7. Содержание критериев (показатели) для педагогических, административно-управленческих и технических работников определены в Приложениях № 1,2,3.

 5.8. Работник Школы дважды в год: в срок до 1 сентября и до 10 января на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет в Комиссию лист оценки и информацию за своей подписью.

 5.9.1. Поступившие материалы рассматриваются Комиссией с учетом мнения администрации школы, родителей (законных представителей) обучающихся (при наличии), профкома. По решению Управляющего совета Школы могут быть приобщены результаты контроля вышестоящих организаций (управления образования Администрации города Иванова, МБОУ Методический центр, ИРО Ивановской области, ЦИОКО и других).

 5.9.2. Комиссия Управляющего совета, которой делегированы полномочия по распределению стимулирующего фонда, рассматривает все представленные на работников Школы материалы: результаты самооценки и степень подтвержденности показателей материалами «портфолио» работника. Проводится экспертная оценка деятельности работника членами комиссии, которая заносится в протокол заседания комиссии.

 5.9.3. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии. На основании протокола Комиссии директор образовательного учреждения издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам школы.

5.9.4. Вновь принятому работнику в период до следующего распределения стимулирующих выплат (если позволяют финансовые средства) может устанавливаться надбавка к базовой части заработной платы. Размер надбавки устанавливается по решению Комиссии.

5.9.5.Ознакомление работников с итогами оценки профессиональной деятельности производится в течение пяти календарных дней после заседания Комиссии.

**6.Порядок выплат стимулирующего характера.**

6.1. Выплаты работникам утверждаются приказом директора Школы.

6.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств Фонда стимулирования труда Школы.

6.3. Работникам Школы, имеющим научные степени и почетные звания, из Фонда стимулирования труда могут устанавливаться повышающие коэффициенты по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат при Управляющем совете Школы. 6.4.Итоговый оценочный лист оформляется в форме таблицы, в которой указываются список работников, их должность, итоговая сумма баллов каждого работника. Работники знакомятся с данными оценки их профессиональной деятельности.

6.5. Условия оплаты труда директора в случае совмещения должности учителя включают размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) , повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты за неадиторную занятость ( классное руководство, методическое сопровождение, иные формы занятости с учащимися и родителями), выплаты стимулирующего характера и являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6. С момента ознакомления работников с оценочным листом в течение 5 календарных дней работники вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

 6.7. 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.

 6.8. На заседании комиссии ведется протокол.

**7. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.**

7.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;

- нарушении статей Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;

- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;

- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов и др.);

- при наличии обоснованных жалоб родителей.

**8.Заключительные положения.**

 8.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером

 фонда стимулирования работников.

Приложение №1

кПоложению о порядке и условиях распределения стимулирующей

 части фонда оплаты труда работников МБОУ «СШ № 54»

**Оценка качества и результативности работы педагогических работников МБОУ «СШ №54»**

**за полугодие 20 -20 уч.г.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ф.И.О.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** | **Самооценка** **(с приложением подтверждающих документов)** | **Оценка комиссии** |
| **1.Качество обучения** | 1.1.Отсутствие неуспевающих (100% обученность) по полугодиям | **2** |  |  |
| 1.2.Качество преподавания не ниже среднего по городу:**2-4 классы – более 65%,** **5-9 классы – более 43%,** **10-11 классы – более 46%;**  | **2****2****2** |  |  |
| **2.Учебно-воспитатеьная работа** | 2.1.Ведение предметов на углубленном уровне | **2** |  |  |
| 2.2.Мониторинг УУД в соответствии с ФГОС(в рамках образовательной программы) | **4** |  |  |
| 2.3.Участие в конкурсах и мероприятиях по плану Управления образования   | **1( за каждое мероприятие)** |  |  |
| 2.4.Сопровождение учащихся на различные мероприятия по плану УО за рамками уроков ( в рабочий день) | **1** |  |  |
| 2.5.Разработка рабочих программ по учебным предметам  | 3за каждуюпрограм-му |  |  |
| **3. Индивидуальная работа с учащимися** | 3.1.Реализация адаптированной образовательной программы для учащихся с ограниченными возможностями здоровья ( за каждого ребенка) | **4** |  |  |  |
| 3.2.Организация индивидуальной работы на уровне начального общего образования: 1 классы 2 классы 3 классы 4 классы  | **4****3****3****4** |  |  |  |
| 3.3.Создание индивидуальных программ повышения качества знаний учащихся (при предъявлении программы- согласование с родителями, чек-лист реализации) – 1 балл за 1 программу | **1** |  |  |
| 3.4.Руководство проектной деятельностью учащихся 9-х классов по ФГОС с целью допуска до ГИА ( классные руководители и учителя-кураторы)*от 1 до 12 проектов**от 13 до 25 проектов* | 46 |  |  |
| **4.Результаты ЕГЭ** | 4.1.Подготовка к ЕГЭ в течение учебного года (план по подготовке к ЕГЭ по предмету, план индивидуальной работы по ликвидации пробелов в знаниях «группы риска», подготовка практических материалов) | **5** |  |  |
| 4.2.Проведение за рамками учебного процесса пробных экзаменов и анализ результатов:  |  |  |  |
| *в форме ЕГЭ*  | **2** |  |  |
| 4.3.Результаты ГИА в форме ЕГЭ не ниже среднего по городу | **5** |  |  |
| 4.4.Выпускники, набравшие 80-90 баллов  91-100 баллов (за каждого ученика) | **4**(за каждого ученика)**5**(за каждого ученика) |  |  |
| **5.Результаты ОГЭ** | 5.1.Подготовка к ОГЭ в течение учебного года (план по подготовке к ОГЭ по предмету, план индивидуальной работы по ликвидации пробелов в знаниях «группы риска», подготовка практических материалов) | **1-3** |  |  |
| 5.2.Уровень обученности 100% |  **5** |  |  |
| 5.3.Качество знаний:Средний балл (не менее 5 чел.)-более 35%-более 50%-более 60% | **2****3****4** |  |  |
| 5.4.Количество учащихся, набравших максимальный балли меньше максимального на 1-2 балла  | **2 балла за каждого ученика** |  |  |
| 5.5.Подготовка учащихся к устному собеседованию по русскому языку | **2** |  |  |
| 5.6.Проведение за рамками учебного процесса пробных экзаменов и анализ результатов:  |  |  |  |
| *в форме ОГЭ*  | **2** |  |  |
| **6.Результаты ВПР** | 6.1.Подготовка к ВПР в течение учебного года (план по подготовке к ВПР по предмету) | **3** |  |  |
| 6.2.Уровень обученности ( за каждую работу): 100% |  **3** |  |  |
| 6.3.Качество знаний ( за каждую работу):Средний балл -более 50%-более 60% | **2****3** |  |  |
| **7.Повышение профессионального уровня педагогов** | 7.1.Повышение квалификации в межкурсовой период(посещение городских и областных профессиональных курсов в межкурсовой период). | **1** |  |  |
| 7.2.Проведение открытых уроков, выступлений на педсоветах, конференциях, семинарах -муниципальный уровень -региональный уровень | **2****3** |  |  |
| 7.3.Публикация в педагогических изданиях-муниципальный уровень-региональный уровень-Всероссийский уровень | **2****3****5** |  |  |
| 7.4. Ведение собственного сайта на постоянной основе | **8** |  |  |
| 7.5.Участие в профессиональных конкурсах Заочная форма (в т.ч. дистанционные формы)Очная форма | **3** **5** |  |  |
| 7.6. Личная победа в конкурсах педагогического мастерства городского областного республиканского уровня.  | **10****15****20** |  |  |
| **8. Конкурсная активность** | 8.1. Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад (по плану работу школы)муниципального, областного, всероссийского, международного уровней | **3****5****10****15****(за каждого ученика)** |  |  |
| 8.2. Подготовка участников олимпиад (по 1 баллу за команду) | **1** |  |  |
| 8.3. Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектовгородского, областного, Всероссийского уровня, а также победителей и призеров школьных спортивных команд-победителей соревнований (спартакиад)  городского, областного, Всероссийского уровня.  | **2****5****10****2****3****5** |  |  |
| 8.4.Обеспечение выполнения норм ГТО учителями физической культуры: |  |  |  |
| *от 15% до 30%* | **2** |  |  |
| *от 31 до 50%* | **3** |  |  |
| *от 51 до 100%* | **4** |  |  |
| **9.Разработка творческих проектов** |  9.1. Участие в работе творческих проектов (по разработке программы развития школы, подготовке публичного доклада, подготовке педсоветов, конференций, а также в других мероприятиях, направленных на повышение рейтинга школы) | **3**(за каждый вид деятельности**)** |  |  |
| **10.Исполни-тельская дисциплина** | 9.1. Своевременная и качественная сдача полугодовых и годовых отчетов (выполнение программ, успеваемость) | **2** |  |  |
| 9.2.Сопровождение классов в столовую, вестибюль, сопровождение детей после урока в раздевалку | **1-2** |  |  |
| 9.3.Отсутствие нарушенийв распорядке дня школы (опоздания на уроки учителя без уважительной причины, удаление с уроков учащихся, окончание урока до звонка) | **1** |  |  |
| 9.4.Продолжительность педагогической работы:   |  |  |  |
| *более 20 лет* | **4** |  |  |
| *от 10 до19 лет* | **2** |  |  |
| *от 3 до 9 лет* | **1** |  |  |
| *9.5. Образование* |  |  |  |
| *высшее* | **2** |  |  |
| *среднее специальное* | **1** |  |  |
| 9.6.Ответственное отношение к дежурству по школе    (отсутствие замечаний) | **2** |  |  |
| 9.7.Работа с учащимися по подгруппам (учителя ин. яз., информатики, технологии, физ-ры и т.д.)  | **3****за каждые 10 часов** |  |  |
| 9.8.Надлежащее и своевременное заполнение электронного журнала:  |  |  |  |
| за каждые 3 часа учебной нагрузки в целом классе  | **1** |  |  |
| за каждые 4 часа уч. нагрузки при работе в подгруппах  | **1** |  |  |
| за каждые 6 часов уч. нагрузки в 1 классах (отсутствие оценок и д/з)  | **1** |  |  |
| 9.9.Реализация проекта «Электронная проходная» (100% использование классом ЭКШ)  | **3** |  |  |
| **11.Укрепление МТБ кабинета силами родителей** | Качественная подготовка кабинета к учебному году, усовершенствование и содержание его в достойном виде в течение учебного года | **1-2** |  |  |
| **12. Травматизм** | Отсутствие случаев травматизма среди учащихся, во время урока, мероприятия или дежурства педагогического работника | **1** |  |  |
| **13.Выполнение распоряжений администрации** |  | **1-10** |  |  |
| **Классное руководство** |
| **13.Система работы с детьми учетных категорий** | Профилактика правонарушений среди учащихся, состоящих на внутришкольном учете, ведется в системе  | **2** |  |  |
| Наличие положительной динамики в работе по предупреждению пропусков уроков без уважительной причины | **3** |  |  |
| Правонарушения среди учащихся класса отсутствуют | **4** |  |  |
| **14.Охват горячим питанием** |  14.1.90% от числа обучающихся в классе | **2** |  |  |
| 14.2.100% предварительный заказ | **2** |  |  |
|  | 14.3. Участие класса в системе «Ладошки» | **3** |  |  |
| **15. Обеспечение регистрации на сайте ГТО классными руководителями**  | 15.1. Не менее 90% | **3** |  |  |
| **16.Организация выездных мероприятий** |  | **3-5** |  |  |
| **17.Организация родительских лекториев, совместных мероприятий с родителями (законными представителями) и т.д.** |  | **3** |  |  |
| **18. Занятость обучающихся в системе дополнительного образования** | 50-74 %75-100% | **1****2** |  |  |
| **19.Наличие школьной формы 100%** |  | 2 |  |  |
| **20.Укрепление МТБ  школы** |  | **5** |  |  |

Приложение № 2

 кПоложению о порядке и условиях распределения стимулирующей части

фонда оплаты труда работников МБОУ «СШ № 54»

**Критерии оценки качества и результативности труда**

**заместителей директора:**

**Заместители директора по УВР, ВР:**

**Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | Баллы | **Самооценка** **(с приложением подтверждающих документов)** | **Оценка комиссии** |
| **1.** | **Высокое качество и доступность образования:** |  |  |  |
| 1.1. | Сохранение контингента обучающихся (100 %): |  |  |  |
|  | 1-9 классы | 2 |  |  |
|  | 10-11 классы | 2 |  |  |
| 1.2. | Работа с учащимися, не приступившими к занятиям: |  |  |  |
|  | Положительная динамика работы с учащимися, не приступившими к занятиям  | 1 |  |  |
|  | Отсутствие учащихся, не приступивших к учебным занятиям | 3 |  |  |
| 1.3. | Результаты учебной деятельности  обучающихся по курируемым предметам: |  |  |  |
|  | Стабильная или положительная динамика по сравнению с предыдущим годом уровня и качества обученности обучающихся; | 1 |  |  |
|  | Подготовка призеров предметных городских, областных, республиканских олимпиад (один и более) | 1,2,3 |  |  |
| 1.4. | Высокий уровень организации  и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся: |  |  |  |
|  | Отсутствие выпускников, *не допущенных к итоговой аттестации*, и *положительная динамика* результатов ЕГЭ по математике и русскому языку на базовом уровне | 1 |  |  |
| 1.5. | Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и обучение больных детей на дому | 1 |  |  |
| 1.6. | Организация предпрофильной подготовки, профильного обучения и ведение профориентационной работы | 1 |  |  |
| **2.** | **Создание условий для организации учебно-воспитательного процесса:** |  |  |  |
| 2.1. | Организация режима работы школы в режиме 5-ти дневной учебной недели. | 2 |  |  |
| 2.2. | Создание оптимального расписания учебных и внеклассных занятий в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами.  | 1 |  |  |
| 2.3. | Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года), - 100% от числа педагогов, обязанных пройти в отчетный период | 1 |  |  |
| **3.** | **Профессиональные достижения  курируемых педагогов** |  |  |  |
| 3.1. | Победа или участие педагогов  в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов) | 1 |  |  |
| 3.2. | Реализация инноваций курируемых педагогов |  |  |  |
|  | Участие педагогов  в опытно-экспериментальной деятельности | 1 |  |  |
| 3.3 | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы |  |  |  |
|  | Положительная или стабильная динамика доли педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категории | 1 |  |  |
| **4.** | **Эффективность воспитательной работы:** |  |  |  |
| 4.1. | Наличие целевой программы воспитательной системы учреждения | 2 |  |  |
| 4.2. | Эффективная работа органов ученического самоуправления на уровнях начального общего, основного общего, среднего общего образования (в том числе участие в городских, областных мероприятиях, проведение общешкольных мероприятий) | 1,1,1 |  |  |
| 4.3. | Участие команды школы в городских, областных, республиканских мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и т.д.): | 2 |  |  |
| 4.4. | Подготовка призеров городских, областных, республиканских творческих конкурсов (три и более) | 1,2.3 |  |  |
| 4.5. | Отсутствие или снижение учащихся, состоящих на учете в КДН; совершивших преступления и правонарушения  | 3 |  |  |
| 4.6. | Стабильная динамика занятости обучающихся школы во внеурочной деятельности | 1 |  |  |
| **5.** | **Обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся и работников:** |  |  |  |
| 5.1. | Эффективное внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс (наличие целевой программы или проекта)  | 2 |  |  |
| 5.2. | Охват учащихся горячим питанием не ниже среднегородского показателя (90 %)  | 2 |  |  |
| 5.3. | Организация пришкольного оздоровительного лагеря отдыха детей (не менее 50-ти детей)  | 1 |  |  |
|  5.4. | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | 1 |  |  |
| **6.** | **Эффективность управленческой деятельности:** |  |  |  |
| 6.1 | Выполнение учебного плана, плана работы, плана внутришкольного контроля и плана воспитательной работы. Выполнение образовательных программ. (100%) | 1 |  |  |
| 6.2. | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 1 |  |  |
| 6.3. | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Управляющий совет школы, педагогический совет, органы ученического самоуправления); | 1 |  |  |
| **7.** | **Эффективность научно-методической работы** |  |  |  |
| 7.1. | Качественная подготовка и проведение  педсоветов, семинаров, совещаний,  конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности. | 1 |  |  |
| 7.2. | Участие в обобщении передового педагогическогоопыта  | 1 |  |  |
|  | Наличие собственных публикаций | 3 |  |  |
| 7.3. | Разработка и внедрение авторских программ | 5 |  |  |
| 7.4. | Наличие экспериментальной или опорной площадки (городской, областной, федеральной) | 2 |  |  |
| 7.5. |  Активное участие   в городских и областных семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, мастер класс и др.) | 1 |  |  |
| **8.** | **Исполнительская дисциплина в ведении документации** |  |  |  |
| 8.1. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) | 1 |  |  |
| Итого: (указать сумму набранных баллов по критериям) по итогам \_\_\_\_\_\_\_\_учебного года: |  |  |

**Заместитель директора по АХЧ:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | Баллы | **Самооценка** **(с приложением подтверждающих документов)** | **Оценка комиссии** |
| **1.** | **Создание условий для организации учебно-воспитательного процесса:** |  |  |  |
| 1.1. | Прохождение процедуры лицензирования и аккредитации | 1 |  |  |
| 1.2. | Наличие оснащенных в соответствии с требованиями кабинетов (физика, химия, биология, география, история) | 5 |  |  |
| 1.3. | Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в школьных помещениях (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды) | 1 |  |  |
| 1.4. | Высокое качество подготовки и организация ремонтных работ | 1 |  |  |
| 1.5. | Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие гардеробов, туалетов, мест личной гигиены) | 1 |  |  |
| 1.6. | Выполнение требований пожарной и электротехнической безопасности, антитеррористической защищенности учреждения | 1 |  |  |
| 1.7. | Содержание и благоустройство пришкольной территории | 1 |  |  |
| 1.8. | Качественная подготовка школы к новому учебному году | 1 |  |  |
| **2.** | **Обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся и работников:** |  |  |  |
| 2.1. | Обеспечение выполнения требований охраны труда и ГО | 1 |  |  |
| 2.2. | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | 1 |  |  |
| 2.3. | Функционирование лицензированного медицинского кабинета | 1 |  |  |
| **3.** | **Эффективность управленческой деятельности:** |  |  |  |
| 3.1 | Выполнение плана  | 1 |  |  |
| 3.2. | Высокий уровень организации и контроля за прохождением работниками школы мед. осмотров, прививок, получением санитарных книжек и страховых полисов  | 1 |  |  |
| 3.3. | Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов. | 1 |  |  |
| 3.4. | Высокий уровень организации и контроля работы технического персонала. | 1 |  |  |
| 3.5. | Результативность работы по привлечению внебюджетных средств. | 1 |  |  |
| 3.6. | Работа по укреплению материально-технической базы учреждения | 1 |  |  |
| **4.** | **Исполнительская дисциплина в ведении документации** |  |  |  |
| 4.1. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов); | 1 |  |  |
| 4.2. | Организация учета, хранения материальных средств, ведение необходимой документации; | 1 |  |  |
| 4.3. | Качественная  работа оборудования на пищеблоке, своевременное устранение неполадок | 1 |  |  |
| 4.4. | Рациональное использование (экономия)  энергоресурсов | 1 |  |  |
| 4.5. | Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала  | 1 |  |  |
| Итого: (указать сумму набранных баллов по критериям) по итогам \_\_\_\_\_\_\_\_учебного года: |  |  |

Выплаты из стимулирующего фонда надбавок не производятся при наличии вышеуказанных критериев, но при нарушении работником в отчетном периоде трудовой дисциплины, не полном выполнении своих должностных обязанностей или низких показателях по основной работе

Работник школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИ.О., подпись)

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

К критериальному листу необходимо приложить описание результатов работы строго под номерами критериального листа (1.1, 1.2., …..) в соответствии с показателями.

Критериальный лист с описанием результатов сдается дважды в год: до 20.06 и до 20.01.

Приложение № 3

 кПоложению о порядке и условиях распределения стимулирующей части

 фонда оплаты труда работников МБОУ «СШ № 54»

**Критерии оценки качества и результативности труда**

**технических работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Виды стимулирующих надбавок | Критерии установлениястимулирующих надбавок | Размер (определяется в денежном выражении) |
| Библиотекарь | За уровень профессионального мастерства | Высокая читательская активность обучающихся |  |
| Пропаганда чтения как формы культурного досуга |
| Участие в мероприятиях общешкольного, муниципального, регионального уровней  |
| Оформление тематических выставок |
| Инженер  | За индивидуальные деловые качества | Система мероприятий по совершенствованию электробезопасности.Отсутствие фактов травматизма. |  |
| Секретарь-машинистка | За уровень профессионального мастерства | Объем и качество выполняемой работы |  |
| Сторож | Увеличение объемов работы, качество выполняемой работы | За сложность и напряженность в работе |  |
| Уборщик служебных помещений | За хорошее санитарно-техническое содержание школьных помещений | Проведение генеральных уборок |  |
| Содержание участка в соответствии с СанПин |
| Гардеробщик | За расширение зоны обслуживания, интенсивность труда | Объем и качество выполняемой работы |  |
| Дворник | За расширение зоны обслуживания, интенсивность труда | Объем и качество выполняемой работы |  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | За расширение зоны обслуживания, интенсивность труда | Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения. |  |
| Оперативность и качество выполнения заявок. |
| Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий |
| Контролер пропускного режима | Увеличение объемов работы, качество выполняемой работы | За осуществление пропускного режима |  |

Примечание: стимулирующие выплаты техническому персоналу устанавливаются в денежном эквиваленте, размер выплаты определяется приказом директора после согласования на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Размеры выплат максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема и сложности работ. Заработная плата технического персонала не должна быть меньше минимального размера заработной платы, что устанавливается соответствующими Постановлениями.

 **Приложение № 7** к  **«**Положению об оплате

 труда работников МБОУ «СШ № 54»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании, порядке выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

 **«Средняя школа № 54»**

1. **Общие положения.**

 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Постановлениями Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» с изменениями и дополнениями, нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, Положением об оплате труда работников МБОУ « СШ № 54». Положение определяет условия и порядок выплаты премий и оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней школы № 54» (далее - Учреждение) из средств экономии фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда представляет собой разницу между утверждённым и фактически использованным фондом оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда определяется на основании отчёта по экономии фонда оплаты труда, который представляется ежемесячно руководителю Учреждения бухгалтерией.

 **2. Порядок премирования.**

2.1. Премирование выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на дату подписания приказа о выплате премии.

2.2. Премии выплачиваются по итогам работы на основании приказа руководителя Учреждения.

2.3. Премии за определённый период выплачиваются в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

2.4. Премии распределяются руководителем Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления с учетом мнения профкома.

 При необходимости руководитель Учреждения представляет в Управляющий совет Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.5. Размер премии работнику определяется руководителем Учреждения исходя из имеющейся экономии фонда оплаты труда.

2.6. Суммы премий максимальными размерами не ограничиваются.

2.7. Условиями премирования являются:

- своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;

- успешное выполнение особенно важных и сложных заданий руководства;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

- награждение Почётной грамотой управления образования администрации города Иванова в соответствии с Положением о Почётной грамоте управления образования администрации города Иванова (утверждено приказом от 07.02.2007 № 54);

- надлежащее и качественное выполнение дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей;

- многолетнюю и добросовестную работу;

- оказание помощи в работе молодым специалистам;

- иные основания.

 Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.8. При определении размера премии работнику основаниями для понижения её размера (отказа в премировании) являются:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства, недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- низкая результативность работы;

- несоблюдение требований внутреннего трудового распорядка.

 Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

**3. Порядок и условия выплаты материальной помощи.**

3.1. Материальная помощь работнику выплачивается исходя из экономии фонда оплаты труда.

3.2. Работникам учреждения материальная помощь может быть оказана в пределах экономии фонда оплаты труда по заявлению работника в связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена), смертью близких и по другим уважительным причинам, подтвержденными документами.

3.3. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения на основании личного заявления работника.

 Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя Учреждения.

3.4. По заявлению работника выплата материальной помощи в год приёма на работу может быть произведена пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года, за исключением случаев, предусмотренных п. 3.2 настоящего Положения.

3.5. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.