|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Принято |  | Утверждено |  |  |
| на общем собрании трудового коллектива МБОУ Сосновской СОШ протокол №6  от 31.08.2011 г |  | приказом от 31.08.2011г №42 директор МБОУ Сосновской СОШ \_\_\_\_\_\_А.Д. Воронцов |  |  |
|  |  |  |  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**СОСНОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

**РУДНЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации Руднянского муниципального района №718 от 22.08.2011 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных

образовательных учреждений, подведомственных отделу образования,

опеки и попечительства, физической культуры и спорта Администрации Руднянского муниципального района».

* 1. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МБОУ Сосновской СОШ (далее: учреждение) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;

- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;

- условия оплаты труда заместителей директора учреждения.

* 1. Объём средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма ассигнований бюджета Руднянского муниципального района (далее – районный бюджет), доведённых в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Объём средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера за счёт средств районного бюджета, должен составлять не менее 25% от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), (ставкам).

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения и средства, поступившие от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

* 1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

* 1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.
  2. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

1. **Порядок и условия оплаты труда**

**работников учреждения**

* 1. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.
  2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), (ставок) работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объёма выполняемой работы.
  3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
  4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.
  5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения.
     1. Месячная заработная плата педагогических работников без учёта компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путём умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

* + 1. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
    2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.
    3. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объёма установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
    4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчёта установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.
    5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
  1. Порядок и условия почасовой оплаты труда:
     1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

- часов преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;

- приём экзаменов, консультации.

* + 1. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
    2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
    3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.
    4. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового (минимального) оклада (должностного оклада), определённого по должности рабочего первого квалификационного уровня, профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почётное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», устанавливается коэффициент 0,15.

* 1. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий:
     1. За педагогическими и другими работниками учреждения при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем учреждения или органа управления образованием), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

* + 1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и образовательным учреждением для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки (объёма работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Для педагогических работников оздоровительных лагерей может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагерях дневного пребывания детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

* + 1. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счёт средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.
    2. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей – при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчёта должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.
    3. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря и для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательного учреждения в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.
    4. При создании на базе образовательного учреждения временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательного учреждения, (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счёт средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательном учреждении не освобождаются и привлекаются администрацией этих учреждений к работе в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки (объёма работы).

1. **Выплаты компенсационного характера,**

**размеры и порядок их применения**

* 1. Работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
  2. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера закрепляются в коллективном договоре, настоящем Положении с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.
  3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.
  4. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
     1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией учреждения с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

Работодатель принимает своевременные 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 признаётся безопасным, то указанная выплата не производится.

* 1. Выплаты за работу в особых условиях труда:
     1. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу), (ставке):

1. руководителям и специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности – 25 процентов;
2. за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением – 20 процентов;
3. за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований – 15 процентов;
   1. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:
      1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.
      2. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.
      3. Размер выплаты за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.
      4. Выплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы в ночное время.
      5. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), (ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада), (ставки) сверх оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час рабо- ты - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), (ставки) сверх оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы, - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

* + 1. Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы – не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), (ставки), последующие – двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

* + 1. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится к окладу (должностному окладу), (ставке) в следующих размерах:

1. за проверку письменных работ:

учителям по предметам в 1-4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – до 15 процентов;

учителям, преподавателям по русскому языку и литературе ( в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – до 20 процентов;

учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, родному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – до 15 процентов;

1. за классное руководство:

в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – до 20 процентов;

1. за заведование (руководство):

кабинетами – до 15 процентов,

учебно-опытными участками (теплицами, парниками), учебными мастерскими, музеями и другое – до 25 процентов,

производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами – до 30 процентов,

1. за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:

до 25 процентов;

1. за обслуживание вычислительной техники учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), подготовку к урокам, введение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры не менее 5 единиц – до 10 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц – до 15 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 10 до 15 единиц – до 20 процентов;

за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров – до 30 процентов;

1. за работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря – до 25 процентов;
2. за ведение делопроизводства, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим и другим работникам – до 30 процентов;
3. за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательных учреждений – до 100 процентов.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников определяется данным Положением.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), (ставкам), определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

1. **Выплаты стимулирующего характера,**

**размеры и порядок их применения**

* 1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы в учреждениях образования;

премиальные выплаты по итогам работы.

* 1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.
  2. Конкретные показатели эффективности труда, отражающие количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду вышеуказанных выплат стимулирующего характера, размеры и условия выплат закрепляются в настоящем Положении, с учётом мнения представительного органа работников учреждения.
  3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
  4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах;

надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

надбавку за сложность и напряжённость выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке) по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки может составлять до 100 процентов. Стимулирующая надбавка устанавливается работнику приказом по учреждению с учётом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

* 1. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:
     1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за квалификационную категорию.

* + - 1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения, замещающим должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);

при наличии второй квалификационной категории – 5 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

* + - 1. Надбавка за наличие почётного звания устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

При наличии почётного звания, название которых начинается со слова «Народный» - до 50 процентов оклада (должностного оклада), (ставки), «Заслуженный» и другие государственные награды, полученные в системе образования Российской Федерации - до 30 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награждённым ведомственными наградами – до 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, устанавливается со дня присвоения государственных или ведомственных наград. При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

* + 1. Надбавка за качество, которая устанавливается работнику на определённый срок приказом по учреждению с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.
  1. Стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждениях образования устанавливается:
     1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах от оклада (должностного оклада), (ставки):

при стаже работы от 5 лет и выше – 3 процента.

Надбавка к окладу (должностному окладу), (ставке) за стаж работы в учреждениях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Учредитель, в утверждаемом им порядке, устанавливает Порядок зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и времени нахождения на военной службе по контракту (по призыву).

* 1. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности учреждения.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и так далее.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах учреждения.

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

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

1. **Условия оплаты труда заместителей директора учреждения** 
   1. Заработная плата заместителей директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
   2. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключённым между учреждением и заместителем руководителя учреждения.

* 1. Заместителям директора учреждения с учётом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.
  2. Заместителям директора учреждения локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

1. **Другие вопросы оплаты труда**
   1. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая оклады (должностные оклады), (ставки), а также доплаты за дополнительный объём работы, компенсационные и стимулирующие выплаты] в пределах выделенного фонда оплаты труда.
   2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом учредителя). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения
   3. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» даёт право на установление им окладов (должностных окладов), (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения даёт право на установление размеров окладов (должностных окладов), (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

* 1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть предоставлена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

Сосновской средней общеобразовательной школы

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

**Базовые (минимальные) размеры окладов (ставок)**

**по профессиональным квалификационным группам работников МБОУ Сосновской СОШ.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Базовый (минимальный) размер оклада (должностного оклада), (ставки) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования») |  |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников» |  |
| 1 квалификационный уровень:  старший вожатый | 5083,25 |
| 4 квалификационный уровень:  преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель | 5337,41 |
| 1.2 | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень без категории:  инженер всех специальностей | 4260,00 |
| 2 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих») |  |
| 2.1 | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»: |  |
| Ι квалификационный уровень:  Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда); | 2982,00 |
| 2.2 | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня» |  |
| 2 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  3 квалификационный уровень:  наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар | 4025,70  4100,25 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

Сосновской средней общеобразовательной школы

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

**Перечень и минимальный размер выплат**

**компенсационного характера работникам МБОУ Сосновской СОШ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименования выплат | Минимальный размер выплат к окладу (ставке) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.1 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)  учителю химии:  учителю информатики и ИКТ:  повару:  сторожам за работу в ночное время: | 8%  12%  12%  35% |
| 1.2.  1.3  1.4.  1.5. | Выплата за совмещение профессий (должностей)  Выплата за сверхурочную работу  Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.  Выплата за работу в ночное время | В соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы  Устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации  Устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации  Устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время  (в период с 22часов до 6 часов) |
| 2.1 | Учителям, преподавателям за классное руководство  при нормативной наполняемости 14 человек и более:  при наполняемости менее 14 человек: | 20% пропорционально количеству учащихся |
| 2.2 | Учителям за проверку письменных работ:  Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей:  при нормативной наполняемости 14 человек и более:  при наполняемости менее 14 человек: | 15 % пропорционально количеству учащихся |
| Учителям русского языка и литературы  при нормативной наполняемости 14 человек и более: при наполняемости менее 14 человек: | 20 % пропорционально количеству учащихся |
| Учителям математики, физики, иностранного языка  при нормативной наполняемости 14 человек и более:  при наполняемости менее 14 человек: | 15 % пропорционально количеству учащихся |
| Учителям химии, географии, биологии, истории  при нормативной наполняемости 14 человек и более:  при наполняемости менее 14 человек: | 5% пропорционально количеству учащихся |
| 2.3 | Педагогическим работникам за заведование учебным кабинетом | до 10 % |
| Педагогическому работнику за заведование музеем | до 20 % |
| 2.4 | Педагогическому работнику за заведование учебно-опытным участком в период с 1апреля по 31 октября | до 15 % |
| 2.5 | Педагогическому работнику за заведывание учебной мастерской | до 10 % |
| 2.6 | Педагогическому работнику за проведение внеклассной работы по физвоспитанию в школе | 20 % |
| 2.7 | Работнику за ведение делопроизводства | 30 % |
| 2.8 | Педагогическому работнику за работу с библиотечным фондом | 25 % |
| 2.9 | Учителям начальных классов за классы - комплекты | до 10 % |
| 2.10 | Педагогическим работникам за выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав ребенка | 5 % |
| 2.11 | Педагогическому работнику за организацию работы  по охране труда | 5 % |
| 2.12 | Педагогическому работнику за организацию питания школьников из малообеспеченных семей и оформление документации | до 30 % |
| 2.13 | Работникам награжденным знаком «Почетный работник общего образования» | 10 % |
| 2.14 | Педагогическому работнику за выполнение обязанностей администратора точки доступа в Интернет | до 15% |
| 2.15 | Педагогическому работнику за оформление протоколов педсоветов | 5 % |
| 2.16 | Педагогическому работнику за выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность, обязанности начальника штаба ГО, противодействие терроризму. | 5 % |
| 2.17 | Педагогическому работнику за выполнение обязанностей ответственного за безопасность дорожного движения | 5% |
| 2.18 | Педагогическому работнику за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры не менее 5 единиц | до 10% |
| 2.19 | Педагогическому работнику за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц | до 15% |
| Педагогическому работнику за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 10 до 15 единиц | до 20% |
| Педагогическому работнику за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 15 и более | до 30% |
| Уборщику служебных помещений за уборку туалетов | 35 % |
| 2.20 | За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ | до 100% |
| 2.21 | За напряженность и интенсивность труда заместителю директора по УВР, старшей вожатой | до 50% |
| 2.22 | Педагогическому работнику за приемку-отправку электронной почты | до 10% |
| 2.23 | Педагогическому работнику за внесение сведений в электронный мониторинг ННШ, модернизации образования (школьный оператор сайта [www.kpmo.ru](http://www.kpmo.ru)) | до 10% |
| 2.24 | За первичную постановку на воинский учёт | до 5% |
| 2.25 | За информирование СМИ о деятельности школы | до 10% |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

Сосновской средней общеобразовательной школы

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

**Перечень и минимальные размеры премиальных выплат**

**работникам МБОУ Сосновской СОШ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | № | Показатели премирования | Размер устанавливаемой премии в процентах от ставки (оклада) |
| Педагогические работники | 1. | При занятии учащимся, подготовленным педагогом, призового места в районной олимпиаде, спортивных соревнованиях, конкурсах:  I место -  II место -  III место - | 15%  10%  5% |
|  | 2. | Участие педагога в муниципальных конкурсах и мероприятиях и занятии им:  I место -  II место -  III место –  -активное участие- | 15%  10%  5%  2,5% |
|  | 3. | При участии педагога в районном конкурсе «Учитель года» и занятии:  I место -  II место -  III место –  Финалист- | 30%  20%  15%  5% |
|  | 4. | При занятии учащимся, подготовленным педагогом, призового места в зональной олимпиаде, спортивных соревнованиях, конкурсах:  I место -  II место -  III место –  участие - | 20%  10%  5%  2,5% |
|  | 5. | Участие педагога в региональных (областных) конкурсах при занятии:  I место -  II место -  III место - | 50%  30%  20% |
|  | 6. | Педагогическому работнику за занятие школой призовых мест в районных конкурсах, спортивных соревнованиях:  I место -  II место -  III место - | 30%  20%  10% |
|  | 7. | Педагогическому работнику за проведение открытого урока, мероприятия на совещании руководителей образовательных учреждений, их заместителей, районных методических объединениях | 10% |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

Сосновской средней общеобразовательной школы

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

**Перечень и минимальные размеры выплат стимулирующего характера**

**работникам МБОУ Сосновской СОШ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование выплат | Размер выплат к окладу (ставке) |
| 1 | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 10 %  10%  10%  10% |
| * за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; * за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах; * за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; * за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения). |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ | 30 %  15%  5 % |
| 1. надбавка за квалификационную категорию;  * высшая квалификационная категория * первая квалификационная категории * вторая квалификационная категория |
| 3 | Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования при стаже работы от 5 лет и выше | 3% |
| 4 | * Премиальные выплаты по итогам работы За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; * За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; * За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; * За участие в инновационной деятельности; * За качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности учреждения. | 10%  10%  10%  10%  10% |
| 5 | Премиальные выплаты по итогам работы  учителям за качественную подготовку выпускников к ЕГЭ:  Лучший результат (наивысший балл) по району  Лучший результат (наивысший балл) по области | 30%  50% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Принято |  | Утверждено |  |  |
| на общем собрании трудового коллектива МБОУ Сосновской СОШ протокол № 5  от 20.08.2012г. |  | приказом от 27.08.2012г. №65 директор МБОУ Сосновской СОШ  \_\_\_\_\_\_А.Д. Воронцов |  |  |
|  |  |  |  |  |

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ**

**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**СОСНОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

**РУДНЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**В разделе 4. «Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения» пункт 4.5. изложить в новой редакции.**

* 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах;

надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

надбавку за сложность и напряжённость выполняемой работы.

Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для

педагогических и руководящих работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, реализующих программы общего образования МБОУ Сосновской СОШ (Приложение 5),

Порядок определения показателей проявления компетентности

педагогического работника МБОУ Сосновской СОШ,

реализующего программы общего образования (Приложение 6),

Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников МБОУ Сосновской СОШ, реализующих программы общего образования (Приложение 7).

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

Сосновской средней общеобразовательной школы

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

Порядок

определения размера выплат

стимулирующего характера для

педагогических и руководящих работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

МБОУ Сосновской СОШ,

реализующих программы общего образования.

1. Общие положения.
   1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников МБОУ Сосновской СОШ, реализующих программы общего образования (далее – Школы) за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.
   2. Расчет выплат стимулирующего характера работникам Школы производится один раз в год по состоянию на 01 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.
   3. Перерасчет выплат стимулирующего характера работникам Школы в течение учебного года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников Учреждения;

- при изменении штатной численности педагогических работников Учреждения;

- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда Школы.

1.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам определяется директором школы по согласованию с Управляющим Советом Школы в размере от 75 % стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) Школы.

1.5. Порядок выплат стимулирующего характера работникам Школы устанавливается настоящим локальным актом.

1. Установление размера выплат стимулирующего характера

за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

педагогическим и руководящим работникам Школы.

* 1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются:
     1. Директору Школы, заместителю директора по УВР ,старшей вожатой;
     2. Учителям, преподавателю – организатору основ безопасности жизнедеятельности.
  2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок:
     1. размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы1, доля тарифицированной учебной нагрузки работника и доля от установленной нормативами среднего показателя наполняемости классов по Школе2.

1. Показатели качества работы складываются из суммы показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно – воспитательном процессе (либо по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности работника, определенной с учетом качественных показателей обученности учащихся), показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности педагогических работников и показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающих специфику деятельности Учреждения.

Перечисленные показатели проявления компетентности и альтернативные (сертифицируемые) показатели приведены в Приложении 7.

1. ОНпр=Кпр х Тун х Опр х Снш, где:

ОНпр – основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

Кпр – сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

Тун – доля тарифицированной учебной нагрузки (Тун ≤1);

Опр – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов);

Снш – средняя доля от нормативной наполняемости классов по Учреждению (отношение среднего количества обучающихся в классе (без учета детей и классов комплектов 7, 8 вида) к предельной нормативной наполняемости класса. Снш≤1).

* + 1. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам Школы, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности работников по Школе.

ПНпр = (кпр – 1,03 х Р) х , где:



ПНпр – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

Кпр – сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

Р - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по Школе;

ФОТст(п) – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы;

ОНпр – сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника Школы.

* + 1. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

СВпр = ОНпр+ПНпр , где:

СВпр – выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

ОНпр – основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПНпр – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при ПНпр <0 принимается ПНпр = 0).

* 1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, заместителям директора школы (кроме завхоза) состоит из основной стимулирующей надбавки.

ОНзр = х Озр, где:



ОНзр – основная стимулирующая надбавка заместителя директора школы;

К – повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый директором школы самостоятельно;

Р – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по Школе;

Снш – средняя доля от нормативной наполняемости классов по Школе (Снш ≤1).

Ур – степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Школой образования( в %);

Упр – степень удовлетворенности педагогических работников Школы организацией образовательного процесса (в %);

Зр – количество заместителей директора школы;

Озр – оклад заместителя директора школы.

* 1. При одновременном исполнении педагогическим работником обязанностей на постоянной основе учителя и заместителя руководителя расчет выплат стимулирующего характера проводится в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера по основной должности.
  2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ директору Школы зависит от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по Школе, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса. Решение о размере стимулирующей надбавки принимается Учредителем по согласованию с Советом отдела образования, опеки и попечительства, физической культуры и спорта по состоянию на 01.09. на основании публичного отчета.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

Сосновской средней общеобразовательной школы

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

Порядок

определения показателей проявления компетентности

педагогического работника МБОУ Сосновской СОШ,

реализующего программы общего образования.

1. Показатели проявления компетентности педагогического работника МБОУ Сосновской СОШ, реализующего программы общего образования (далее по тексту – Учреждение), состоят из инвариантной и вариативной части.
   1. В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

- 25 показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно – воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам) или, по выбору педагогического работника, 7 альтернативных показателей проявления компетентности, объединенных в 4 блока и сертифицируемых Центром оценки качества образования ГОУ ДПО ВГПК РО (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

ТБ = К х (ПБс + СБгиа)/2+ИКТ+КОМ+СЛ, где:

ТБ – тестовый балл;

К – коэффициент приведения первичного балла к тестовому (К=0,46);

ПБс – первичный балл тестирования учителя по 100 бальной шкале и зафиксированный в сертификате;

СБгиа – средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100 – бальная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам.

ИКТ – ИКТ – компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

СЛ – социально – личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

- 10 показателей проявления компетентности, имеющих вес в 3 или 5 баллов, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 20 баллам.

Пояснение к пункту предметная компетентность альтернативных показателей:

средний балл по предмету в Школе выше, чем по области; государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ сдавало не менее 25 % от числа выпускников, с которыми работал данный учитель.

Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует представления дополнительных документов (портфолио) по компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно – воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9,11 классов. Администрация Учреждения рассматривает представленный педагогическим работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9,11 классов, и принимает решение о соответствии /несоответствии.

В вариативную часть включены 15 показателей проявления компетентности педагогического работника. Максимальная сумма показателей проявления компетентности вариативной части равна 30 баллам.

1. Показатели проявления компетентности педагога – психолога Школы объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).
2. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, и на основании личного заявления предоставляет их администрации Учреждения до 15 июня текущего учебного года.

Показатели проявления компетентности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией общеобразовательного учреждения один раз в год по состоянию на 01.09 и согласуются с Управляющим Советом Учреждения.

1. Порядок рассмотрения Управляющим Советом Учреждения показателей проявления компетентности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается настоящим локальным правовым актом Школы.
2. Членами Управляющего совета Учреждения проводится анонимное анкетирование родителей обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Школой образования, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору школы.

Форма для определения степени удовлетворенности родителей

качеством предоставляемого Школой образования:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Оценка (%) | | |
| Не удовлетворен качеством предоставляемого образования | Частично удовлетворен  качеством предоставляемого образования | Полностью  удовлетворен  качеством предоставляемого образования |
| Степень удовлетворенности | 0 | 1 | 2 |

Дата \_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Членами профсоюзного комитета Школы проводится анонимное анкетирование педагогических работников Школы, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75%), для определения степени удовлетворенности педагогических работников Школы организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору Школы.

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников

Школы организацией образовательного процесса.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Оценка (%) | | |
| Не удовлетворен качеством предоставляемого образования | Частично удовлетворен  качеством предоставляемого образования | Полностью  удовлетворен  качеством предоставляемого образования |
| Степень удовлетворенности | 0 | 1 | 2 |

Дата \_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

Сосновской средней общеобразовательной школы

Руднянского муниципального района

Волгоградской области

Показатели проявления компетентности для выплат

стимулирующего характера

для педагогических и руководящих работников

МБОУ Сосновской СОШ,

реализующих программы общего образования.

**1. Инвариантная часть**

* ***Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе:***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели проявления**  **компетентности** | **Оценка проявления компетентности педагогического работника** | | |
| данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована | данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся | данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся |
| 1. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся | 0 | 1 | 2 |
| 2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, региональные мониторинговые исследования; PISA, TIMSS, PIRLS и др.) | 0 | 1 | 2 |
| 3. Официально зафиксированные достижения детей в олимпиадах, конкурсах | 0 | 1 | 2 |
| 4. Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями. Высокий рейтинг педагога по результатам опросов родителей и учеников | 0 | 1 | 2 |
| 5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных учрежедений. | 0 | ⎯ | 2 |
| 6. Организация просветительно-воспитательной работы с учащимися, направленная на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни | 0 | 1 | 2 |
| 7.Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня) | 0 | 1 | 2 |
| 8. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов , прошедших экспертизу в установленном порядке | 0 | ⎯ | 2 |
| 9. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, ТСО, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет т.д. | 0 | 1 | 2 |
| 10. Уровень владения информационно-коммуникационными компетенциями | 0 | 1 | 2 |
| 11. Повышение квалификации педагога по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий | 0 | ⎯ | 2 |
| 12. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, онлайн конференциях и др.) | 0 | 1 | 2 |
| 13. Применение современных образовательных технологий (проблемного обучения, проектной деятельности, технология сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.) | 0 | 1 | 2 |
| 14. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска, пропустившие занятия по болезни) | 0 | 1 | 2 |
| 15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся | 0 | 1 | 2 |
| 16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения школьника к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся | 0 | 1 | 2 |
| 17. Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности | 0 | 1 | 2 |
| 18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников) | 0 | 1 | 2 |
| 19. Организация педагогом общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся | 0 | 1 | 2 |
| 20.Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся | 0 | 1 | 2 |
| 21. Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций | 0 | ⎯ | 2 |
| 22. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период) | 0 | ⎯ | 2 |
| 23. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период) | 0 | ⎯ | 2 |
| 24. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период) | 0 | 1 | 2 |
| 25. Наличие публикаций в специализированных педагогических изданиях (за анализируемый период) | 0 | ⎯ | 2 |
|  | **Итого не более 50 баллов** | | |
| **или**  ***Альтернативные показатели проявления компетентности для учителей Учреждений***  *(процедура сертификации проводится Центром оценки качества образования ВГАПК РО)****:*** | | | |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Блок компетентности педагога** | **Характеристика компетентности** | **Показатели проявления**  **компетентности** | **Источники данных** | **Значения**  **(в баллах)** | **Срок действия** | | **Предметная компетентность** | Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения.  Обеспечивает возможность эффективного усвоения ГОСа обучающимися, реализации образовательных программ | Тестирование  учителя по 100 бальной шкале | Сертификат с результатом тестирования учителя по 100 бальной шкале (но не менее 60 баллов) | **Среднее арифмети-ческое** | Сертификат  действителен в течение 3 лет | | Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам или результаты иной внешней независимой экспертизы | Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100 бальная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам  Для учета результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100- бальную шкалу.  Учет оценки качества обученности детей невыпускных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний, либо принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем | Действительно в течение 1 года | | **ИКТ - компетентность** | Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности | Создание презентации по предмету | Сертификат  A | **1 балл** | Сертификат  действителен в течение 1 года | | Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ | Сертификат  Б | **2 балла** | | Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернет | Сертификат  С | **3 балла** | | **Коммуникативная компетентность** | Установление педагогически целесообразных отношений педагога с воспитанниками, другими педагогами, родителями учащихся, общественными и государственными организациями | Тестирование | Сертификат  (3-х бальная шкала) | **До 3 баллов** | Сертификат  действителен в течение 3 лет | | **Социально-личностная компетентность** | Способность использовать личностный потенциал и креативные способности при решении профессиональных задач и собственного образования | Тестирование,  подготовка и защита проекта | Сертификат (3-х бальная шкала) | **До 3 баллов** | Сертификат  действителен в течение 3 лет | | | | |

* ***Показатели проявления компетентности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:***

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ) | 5 |
| 2.Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ) | 5 |
| 3. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА) | 3 |
| 4. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ГИА) | 3 |
| 5. Работа педагога в рамках сетевого учебного плана муниципальной образовательной сети по обучению отдельным предметам на профильном уровне | 5 |
| 6. Участие в работе экспертной группы Комитета по образованию Администрации Волгоградской области по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников учреждений образования Волгоградской области | 5 |
| 7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований проводимых Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области | 3 |
| 8.Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), проводимых   * комитетом по образованию Администрации Волгоградской области * органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) | 5 |
| 3 |
| 9. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам на профильном уровне | 3 |
| 10. Руководство районным методическим объединением учителей по предмету (направлению) | 5 |
|  | Сумма показателей проявления компетентности, **но не более 20 баллов** |

1. **Вариативная часть**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности Учреждения** | **Оценка проявления компетентности педагогического работника** | | |
| данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована | данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся | данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся |
| 1. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации учебно-воспитательного процесса | 0 | 1 | 2 |
| 2. Реализация разноуровнего подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися | 0 | 1 | 2 |
| 3. Презентация и востребованность разработанных учителем программ учебных курсов, проектной, исследовательской деятельности и др. | 0 | 1 | 2 |
| 4. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач | 0 | 1 | 2 |
| 5. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме учащихся, обучающихся на дому по состоянию здоровья). | 0 | 1 | 2 |
| 6. Использование возможностей дистанционного обучения. Вовлечение учащихся в систему дистанционного обучения, в том числе осваивающих программы заочных школ, Интернет-школ и т.п. | 0 | 1 | 2 |
| 7. Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации) | 0 | 1 | 2 |
| 8. Обеспечение условий освоения обучающимися позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.) | 0 | 1 | 2 |
| 9. Степень участия родителей и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей в событийную, проектную деятельность детей и др.) | 0 | 1 | 2 |
| 10.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности | 0 | 1 | 2 |
| 11. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период) | 0 | 1 | 2 |
| 12. Участие учителя в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества образования | 0 | 1 | 2 |
| 13. Консультирование педагогов и учащихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий (за анализируемый период) | 0 | - | 2 |
| 14 Освоение новых учебников, программ, технологий (за анализируемый период) | 0 | 1 | 2 |
| 15.Оказание методической помощи педагогам и руководителям образовательных учреждений, районному методическому объединению учителей в освоении программ, учебников, учебных курсов (за анализируемый период) | 0 | - | 2 |
|  | **Итого не более 30 баллов** | | |

**В приложении 2 «Перечень и минимальный размер выплат**

**компенсационного характера работникам МБОУ Сосновской СОШ» дополнить пунктом 2.26,2.27,2.28**

2.26 Педагогическому работнику за обеспечение дистанционного обучения до 25%

2.27 Педагогическому работнику за подготовку к итоговой аттестации до 10%

2.28 Уборщику служебных помещений за выполнение обязанностей гардеробщика до

30%

2.29 Водителю школьного автобуса за классность 25%

2.30 Водителю школьного автобуса за техническое обслуживание до 50%

2.31. Педагогическому работнику за ведение электронных дневников, журналов до 25%