

Филиал Республиканского центра занятости населения «ЦЗН города Ижевска и Завьяловского района»			
Срок действия	2024	2027	3 года
	Дата начала действия	Дата окончания действия	Срок действия
Карточка уведомительной регистрации изменении коллективного договора	24 –13 (единый регистрационный номер 36100001/2410)		
дата регистрации	26.12.2024		
МБОУ СОШ № 18			

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иным нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Ф.И.О., должность, подпись лица,
ответственного за организацию
уведомительной регистрации**



**инспектор I категории
Д.Г. Кылышпеков**

**Ф.И.О., подпись представителя
организации, предприятия,
получившего коллективный договор**

Примечание: при получении вышеуказанных замечаний рекомендуем, данный коллективный договор привести в соответствие с действующим законодательством. Согласно ст. 44 ТК РФ изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором, и рекомендуем Вам в срок, не превышающий 30 календарных дней, предоставить их на уведомительную регистрацию.

ИЗМЕНЕНИЯ В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 18»
(наименование организации)
на 2024- 2027гг.

Изменения в Коллективный договор утверждены на общем собрании работников « 18 » декабря 2024 г. (протокол № 1)

Изменения вступают в силу с «01» января 2025г.

От работодателя
Директор МБОУ «СОШ №18»

_____ О.А.Иванова
(подпись) (расшифровка подписи)
М.П.
« » _____ 20 г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №18»

_____ И.А.Городилова
(подпись) (расшифровка подписи)
« » _____ 20 г.

Внести изменения в раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Пункт 4.5. изложить в следующей редакции.

4.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены) , время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Внести изменения в раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Пункт 5.7.1. Изложить в следующей редакции:

5.7.1. При нарушении работодателем установленного [срока](#) соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

УТВЕРЖДЕНО
на собрании трудового
коллектива
Согласовано
протокол № _____ от _____
председатель профкома
_____ / _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ № 18»:
_____ О.А.Иванова
Приказ № _____ о.д. от _____

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №18»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №18» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №18» (далее – МБОУ «СОШ №18», Учреждения).
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», постановлением Администрации города Ижевска 19 ноября 2009 года № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск» (с изменениями и дополнениями от 7 июля 2010 г., 9 ноября 2011 г., 31 мая, 30 августа 2013 г., 14 июля 2014 г., 12 мая 2017 г., 20 ноября 2019 г., 12 ноября 2021 г.) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.
3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБОУ «СОШ №18» (далее соответственно - работники), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.
4. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №18» включает в себя:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, в соответствии с настоящим Положением;
 - 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением, за счет всех источников финансирования;

4) условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ №18»

1. Основные условия оплаты труда

1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями и дополнениями от 23.12.2011г.

2. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников МБОУ «СОШ №18», определяются путем умножения суммы должностного оклада, (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу, осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

3. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую деятельность, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных

до начала учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных за период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

7. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ «СОШ №18» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

9. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников МБОУ «СОШ №18» определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

10 Заработная плата руководителя организации, учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Работникам МБОУ «СОШ №18» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в МБОУ «СОШ №18», при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором МБОУ «СОШ №18» по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

5. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: - за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах) осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

2) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

-специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым

договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере из расчета средневенной заработной платы за текущий месяц. 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.

9. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени признается сверхурочной. Работа в сверхурочное время первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы в двойном. Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ руководителя МБОУ «СОШ №18». Доплата сторожу 35 % от оклада (должностного оклада) за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов. Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

10. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

11. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

классное руководство – до 25% от должностного оклада

проверка письменных работ – до 15% от нагрузки,

заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами – до 10% от должностного оклада.

Заведование учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 10% от должностного оклада.

Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» до 20% от должностного оклада.

Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» до 20% от должностного оклада.

Показатели определяющие размер и порядок выплаты за дополнительную работу указаны в Приложении 1.

12. Классным руководителям ежемесячно производится выплата в размере 5000 рублей за классное руководство в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.(выплата осуществляется с 01.09.2020 г на основании Постановления Правительства РФ от 04.04.2020г №448)

13. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

14. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) надбавка рабочим выполняющим важные и ответственные работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.3. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в МБОУ «СОШ №18» устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

3.4. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №18» и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

3.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации, Учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

3.6. Работникам МБОУ «СОШ №18» выплачиваются единовременные премии в размере до 100% от должностного оклада:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (55, 60, 65 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

3.7. Надбавка в размере от 50 до 150 % к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается водителям осуществляющим перевозку детей.

3.8. Работникам МБОУ «СОШ №18» на основании приказа руководителя производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию
- надбавка рабочим выполняющим важные и ответственные работы
- надбавка за почетное звание;
- выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания;
- выплата за обеспечение высококачественных научных исследований и разработок.

3.9. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20% должностного оклада, ставки заработной платы.

3.10. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

при наличии у работника званий «Почетный работник», почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации"; нагрудный знак "Почетный наставник"; нагрудный знак "Молодой ученый"; «Отличник просвещения», - 10% должностного оклада.

При наличии у работника Учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

3.11. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно. Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученого звания устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка и доплата за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

4. Условия оплаты педагогических работников МБОУ «СОШ №18»

4.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций

1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников МБОУ «СОШ №18», определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в Учреждении на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы: учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых МБОУ «СОШ №18» является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

2. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

4. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

5. Учителям и педагогическим работникам МБОУ «СОШ №18», у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку; основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в Учреждении.

8. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам. При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки.

4.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ «СОШ №18» применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ «СОШ №18»

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников МБОУ «СОШ №18» определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

3. Оплата труда воспитателям группы продленного дня осуществляется за отработанные часы, независимо от количества детей в группе.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ «СОШ №18», его заместителей

1. Заработная плата руководителя МБОУ «СОШ №18», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются: руководителю МБОУ «СОШ №18» - начальником Управления образования Администрации города Ижевска; заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18» - руководителем МБОУ «СОШ №18»
3. Должностной оклад заместителей руководителя МБОУ «СОШ №18» устанавливается руководителем Учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.
4. Периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю МБОУ «СОШ №18» определяются начальником Управления образования Администрации города Ижевска.
5. С учетом условий труда заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18» устанавливаются выплаты компенсационного характера:
 - 1) выплата по районному коэффициенту;
 - 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
6. Заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18» к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в Учреждении в размерах и порядке, предусмотренных настоящим Положением.
7. Заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18» устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя Учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.
9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются согласно Положению об оплате труда.
10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18» устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением
11. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения.
12. Заместителям руководителя Учреждения руководителем МБОУ «СОШ №18» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

13. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем МБОУ «СОШ №18» с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с настоящим Положением. Приложение 2

14. Заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18» руководителем Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за почетное звание;

- надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением;

- иные выплаты, предусмотренные Приложением №2 к настоящему Положению.

15. При наличии у заместителей руководителя МБОУ «СОШ №18» почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного Учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в размере согласно настоящему Положению. При наличии у заместителей руководителя МБОУ «СОШ №18» двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

16. В целях стимулирования заместителей руководителя Учреждения им устанавливаются премии. Решение о премировании принимается руководителем МБОУ «СОШ №18».

17. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18» устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения.

18. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

19. Условия оплаты труда заместителям руководителя МБОУ «СОШ №18», устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

20. Заместителям директора устанавливается выплата в размере от 50% должностного оклада на период замещения директора школы.

21. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя МБОУ «СОШ №18».

IV. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

1. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской думы города Ижевска о бюджете муниципального образования «Город Ижевск» на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

2. При формировании фонда оплаты труда работников организации, учреждения предусматриваются средства на выплату работникам (в расчете на год):

1) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) - в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

2) выплат компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда - в минимальном размере, установленном трудовым законодательством;

за работу в ночное время - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;

за специфику работы в организации, учреждении - в размере фактических величин;

за классное руководство - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательной организации и за кураторство в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую группу с очной и очно-заочной формой обучения в профессиональной образовательной организации;

за проверку письменных работ - в размере фактических величин не более 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) организации;

за заведование кабинетами - в размере фактических величин не более 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников организации;

за заведование кафедрой в организации дополнительного профессионального образования - в размере фактических величин не более 20 процентов должностного оклада за каждое структурное подразделение организации;

за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе - в размере фактических величин не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное

подразделение в общеобразовательной организации, организации дополнительного образования, ином учреждении и не более 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в профессиональной образовательной организации;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист», - в размере фактических величин не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист», - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», - в размере фактических величин не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников»»;

3) выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, - в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) для образовательных организаций и до 24 должностных окладов (ставок заработной платы) для иных организаций;

премиальные выплаты по итогам работы - в размере 2,4 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

за стаж работы, за квалификационную категорию, за почетное звание, за наличие ученой степени и (или) ученого звания, за наличие почетного спортивного звания - в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания).».

3. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах: 1)

за классное руководство - 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательной организации;

2) за проверку письменных работ - до 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 70 процентов штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) организации;

3) за заведование кабинетами - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников организации;

4) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательном Учреждении, организации дополнительного образования, ином учреждении;

5) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на 10 комиссий по образовательной организации.

4. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

5. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается постановлением Администрации города Ижевска.

V. Заключительные положения

1. Оказание материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №18», в том числе заместителям руководителя, производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения индивидуально в каждом конкретном случае:

а) смерть близкого родственника (муж, жена, дети, родители, родные братья и сестры);

б) рождение ребенка;

в) утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц;

г) возмещение затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья. При этом сумма понесенных затрат должна составлять не менее одного должностного оклада (ставки заработной платы) по занимаемой на дату издания приказа об оказании материальной помощи должности;

д) бракосочетание работника;

е) иные случаи.

Решение об оказании материальной помощи ее размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение:

- в случае смерти близкого родственника - копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные связи;

- в случае рождения ребенка - копия свидетельства о рождении ребенка;
- в случае утраты личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц - справки из соответствующих органов (например, справка из территориального подразделения метеорологической службы на дату наступления события или территориального подразделения МЧС) и другие подтверждающие документы;
- в случае возмещения затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья - копия заключения врача с рекомендациями по приобретению дорогостоящих лекарственных средств, копия рецепта врача, чеки, подтверждающие приобретение лекарственных средств; копия заключения врача о необходимости дорогостоящего обследования и (или) лечения, копия договора об оказании услуг по медицинскому обследованию и (или) лечению, платежные документы, подтверждающих факт уплаты денежных средств за медицинское обследование и (или) лечение;
- в случае бракосочетания работника – копия свидетельства о заключении брака.

2. Оказание материальной помощи руководителю Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников организации, Учреждения на основании приказа начальника Управления образования Администрации города Ижевска.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №18»

Порядок и размеры выплат компенсационного характера за дополнительную работу

1. Выплата за классное руководство устанавливается в размере до 25 % от ставки с учётом количества детей в классе в следующем порядке, при выполнении классным руководителем следующих условий:

- Своевременно заполняет и ведет документацию (личные дела обучающихся, классный электронный журнал, протоколы родительских собраний, дневники обучающихся, журнал посещаемости, план воспитательной работы класса);
- Организует питание, дежурство по школе, уборку территории, летнюю практику;
- Организует работу по социальной защите обучающихся, по профилактике правонарушений;
- Проводит классные мероприятия и классные часы, принимает участие с классом в общешкольных мероприятиях, социальных акциях;
- Организует работу с родителями (родительские собрания, посещение на дому, индивидуальные консультации).
- Изучает нравственно-психологический климат и деловую атмосферу в классе;
- Отслеживает уровень развития и структуру классного коллектива;
- Проводит диагностику, изучает, регулирует и корректирует личностное развитие обучающихся;
- Принимает участие с классом в мероприятиях различного уровня, социальных акциях;
- Организует работу по развитию социального партнерства.
- Имеется позитивная динамика личностного роста обучающихся по годам обучения: развитие гуманистических ценностных отношений личности к миру, к людям, к самому себе;
- Классный коллектив проявляет активность в делах, мероприятиях, социальных акциях, воспитанники класса активно участвуют в работе органов школьного самоуправления;
- Имеет положительную оценку качества классных мероприятий, посещенных администрацией школы в течение года;
- Стремится к самосовершенствованию, повышению профессионального мастерства, участвует в школьных, районных, республиканских конкурсах, смотрах, проявляет личную активность классного руководителя в делах и мероприятиях школы;
- Осуществляет личностное развитие обучающихся посредством использования индивидуальных карт развития личности, портфолио, и т.д.;
- Строит деятельность в классе на основе воспитательной программы Учреждения;
- Родители удовлетворены жизнедеятельностью класса и результатами работы классного руководителя.

Выплата за работу по классному руководству повышается в случае, если работник по согласованию с работодателем в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, выполняет дополнительную работу по классному руководству в двух и более классах. При этом размер выплаты за дополнительную работу по классному руководству устанавливается пропорционально количеству классов, в которых осуществляется классное руководство, с учетом критериев, указанных в настоящем Приложении к Положению и применяемых по каждому классу отдельно.

2. За проверку письменных работ (от количества часов):

- учителям русского языка и литературы, математики, алгебры и геометрии в 5-11 классах за проверку письменных работ – до 15% от количества проведенных часов;

- учителям физики, химии, географии, истории, обществознания – до 10 % от количества проведенных часов;
 - учителям биологии, информатики, технологии, изобразительного искусства, ОБЗР, искусства - до 5% от количества проведенных часов;
 - учителям 1, 2, 3, 4-х классов, иностранного языка – до 12 % от количества проведенных часов.
3. За заведование кабинетами от 1 до 10 % от ставки на основании приказа директора при следующих условиях:

- соблюдения санитарно-гигиенического режима (контроль за работой светильников, раковин в рабочем состоянии);
- эстетического оформления (своевременный косметический ремонт);
- развития кабинета (своевременной подачи заявок на ремонт мебели и т.д.);
- паспорта кабинета;
- систематизации и накопления учебного оборудования и дидактического материала по темам;
- соблюдения охраны труда и пожарной безопасности.

В кабинетах физики, химии, технологии, производственных мастерских спортивных залах дополнительно:

- наличие, своевременная ревизия и пополнение медицинской аптечки;
- качественное ведение документации по охране труда.

4. За заведование учебными мастерскими – до 10 % от ставки при их наличии

5. За заведование учебно-опытным участком, лабораторией до 10 % ставки (при их наличии).

6. За руководство методическими, предметными комиссиями, по результатам проведенной работы – до 10 % от ставки.

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №18»

Порядок и размеры выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

1.1. Надбавка за интенсивность и высокие показатели труда до 20% с учётом следующих показателей эффективности устанавливаются один раз в год по итогам работы за предыдущий учебный год педагогическому персоналу:

1. Дополнительная образовательная деятельность с обучающимися			
1.1	Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных обучающимися под руководством педагога	0-3	1-3 проекта – 1 балл 4-6 проектов – 2 балла Более 50% от обучающихся педагога задействованы в проектной и исследовательской деятельности- 3 балла
1.2	Наличие проектов выполненных обучающимися под руководством педагога и получившие публичное признание (призовые места, дипломы) на разных уровнях	0-3	На общешкольном уровне отмечено 1-2 проекта – 1 балл На районном и муниципальном уровне отмечено 1-2 проекта – 2 балла На республиканском и всероссийском уровне отмечено 1-2 проекта – 3 балла
1.3	Организация внеклассной работы по предмету	0-1	За отчетный период проведено не менее 2-х внеклассных мероприятий по предмету (или метапредметной направленности) – 1 балл
	Итого:	7 б.	
2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
2.1	Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	0-2	Организована периодическая диагностика, разработанные критерии результативности – 1 балл Ведется постоянная диагностика, разработаны критерии, наличие форм фиксации результатов, отслеживается динамика результативности – 2 балла
2.2	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	0-2	Данные мониторинга периодически используются для корректировки образовательного процесса – 1балл Данные мониторинга систематически используются для корректировки образовательного процесса и обеспечивают повышение качества образования – 2 балла
	Итого:	4б	
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов			
3.1	Доля обучающихся имеющих «4» и «5» по предмету у данного преподавателя (качество знаний)	0-2	менее 30% -0 баллов от30 до 65% - 1 балл выше 65% - 2 балла
3.2	Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым периодом	0-3	Отрицательная динамика – 0 баллов Незначительная положительная динамика до 5% - 1 балл Положительная динамика более от 5 до 10% или стабильные результаты – 2 балла. Положительная динамика более 10% - 3 балла
3.3	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов по ЕГЭ по предмету в общей численности сдававших	0-4	Менее 70% - 0 баллов 71-80% -1балл 81-90% -2 баллов 91-99% -3 балла 100%- 4 балла
3.4	Соотношение среднего балла ЕГЭ по предмету у данного педагога с данными по городу	0-3	Существенно ниже (более 10 баллов) – 0баллов На уровне -1 балл Существенно выше (более 10 баллов) – 3 балла

3.5	Доля обучающихся, преодолевшие минимальный порог в рамках ОГЭ по предмету в общей численности сдававших (также ККР в 1-4-х классах)	0-4	Менее 70% - 0 баллов 71-80% -1балл 81-90% -2 баллов 91-99% -3 балла 100%- 4 балла
3.6	Доля обучающихся получивших оценки «хорошо» и «отлично» в ходе ОГЭ по предмету по выбору	0-2	Менее 60% - 0 баллов 60-80% - 1 балл Более 80%-2 балла
3.7	Доля обучающихся получивших оценки «хорошо» и «отлично» в ходе ОГЭ по обязательным предметам, а также ВПР в 4х классах	0-2	Менее 20% - 0 баллов 20-50% - 1 балл Более 50%-2 балла
3.8	Доля обучающихся подтвердивших или повысивших в ходе внешних контрольных мероприятий годовую(четвертную) оценку по предмету в общей численности обучающихся, охваченных контрольным мероприятием(ВПР, диагностические работы и тп)	0-2	Менее 50% - 0 баллов 50-80% - 1 балл Более 80% - 2 балла
Итого		226	
4. Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями			
4.1	Работа с родителями помимо обязанностей классного руководителя	0-1	Отсутствие взаимодействия с родителями – 0 баллов Участие в родительских собраниях классных и общешкольных (при условии классного руководства, в другом классе) – 1 балл
Итого		16	
5. Участие в олимпиадах конкурсах соревнованиях			
5.1	Участие во Всероссийской олимпиаде школьников	0-3	Наличие победителей(призеров) школьного этапа – 1 балл Наличие победителя (призера) муниципального этапа – 2 балла Наличие победителя (призера) всероссийского уровня – 3 балла
5.2	Участие в других конкурсах, олимпиадах и викторинах не отмеченных выше муниципального и республиканского уровня	0-2	Участие – 1 балл Наличие победителей – 2 балла
5.3	Участие в конкурсах, олимпиадах и соревнованиях всероссийского и международного уровня	0-2	Участие – 1 балл Наличие 1 победителей – 2 балла
5.4	Доля обучающихся охваченных участием в конкурсах, олимпиадах, викторинах от общей численности обучающихся у педагога (1 ребёнок учитывается 1 раз)	0-2	Обучающиеся не привлекаются к участию – 0 баллов 10-20% - 1 балл Более 20% - 2 балла
Итого		96	
6. Участие в педагогических проектах, конкурсах и инновационной деятельности			
6.1	Участие в профессиональных конкурсах, педагогических олимпиадах	0-4	Участие на муниципальном уровне – 1 балла, участие на региональном уровне – 2 балла, участие на всероссийском уровне – 3 балла; за победу на каждом этапе дополнительно 1 балл
6.2	Обобщение и дессиминация педагогического опыта (публичные выступления)	0-4	на уровне учреждения – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла, на всероссийском уровне – 4 балла;
6.3	Публикации педагогического опыта	0-2	Публикации в электронном издании – 1 балл Публикации в печатном издании – 2 балла
6.4	Ведение инновационной, опорной или экспериментальной площадки	0-2	На уровне города – 1 балл На уровне республики и РФ – 2 балла
6.5	Проведение открытых уроков педагога	0-4	на уровне учреждения – 1 балл, на муниципальном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла,

			на всероссийском уровне – 4 балла;
	Итого	166	
7. Участие педагога в разработке и реализации ООП			
7.1	Соответствие содержания и структуры учебных программ современным требованиям	1-3	При не сдаче программ – 0б При наличии замечаний, несвоевременной разработке программ - 1 баллов При соответствии программ всем современным требованиям – 2 балл При создании авторских программ или в соавторстве – 3 балла
	Итого	36	
8. Организация физкультурно-оздоровительной работы			
8.1	Участие педагога в физкультурно-оздоровительной работе	0-2	Участие в спортивных мероприятиях на уровне школы – 1 балл На уровне района и города – 2 балла
8.2	Предупреждение травматизма	0-1	При отсутствии случаев травматизма на уроках – 1 балл
8.3	Наличие актуального знака ГТО	0-3	0-нет знака 1-бронзовый знак 2-серебряный знак 3-Золотой знак
	Итого	66	
9. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
9.1	Участие в формировании предметно-развивающей среды	0-2	Наличие и систематическое обновление паспорта кабинета – 1 балл При личном участии оформлен кабинет педагога в соответствии с современными требованиями, обновлен в течении года – 2 балла
9.2	Использование современных средств обучения	0-3	Педагог периодически использует ИКТ технологии – 1 балл Педагог в системе использует ИКТ технологии – 2 балла Педагог разработал и использует электронные ресурсы для обучения – 3 балла
	Итого	56.	
Итого – 73 балла, 1 балл = 0,28% максимум – 20 %			

- 2.1. Дополнительно надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, которая обеспечивает достижение школой планируемых результатов. Устанавливается на начало года сотрудникам, которые выполняют дополнительную работу для достижения школой поставленных задач по различным направлениям в следующем размере:
- 2.1.1. За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации – до 10% должностного оклада.
 - 2.1.2. За проведение Президентских игр и Президентских состязаний на уровне школы – до 15% должностного оклада.
 - 2.1.3. За координацию работы по проекту «Электронная школа» - до 50% должностного оклада.
 - 2.1.4. За ведение сайта организации – до 50% должностного оклада.
 - 2.1.5. За работу на пришкольном участке – до 20% должностного оклада.
 - 2.1.6. За работу по организации питания – до 50% должностного оклада.
 - 2.1.7. За проведение генеральной уборки – до 100% должностного оклада.
 - 2.1.8. За обеспечение работы на электронной торговой площадке – до 50% должностного оклада.
 - 2.1.9. За организацию всероссийской олимпиады школьников до 50%
 - 2.1.10. За превышение наполняемости класса при проведении уроков иностранного языка, информатики 66% с учётом категории педагога от нагрузки в классах с превышением наполняемости.
 - 2.1.11. За наставничество до 10% должностного оклада.

2.1.12. За работу по проекту «Билет в будущее» и профилизации – до 10% должностного оклада

2.2. Показателем эффективности по п 2.1.1. – 2.1.12 – является положительная динамика и отсутствие замечаний по перечисленным направлениям со стороны Учредителя и вышестоящих органов

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для заместителей директора

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие показатели труда до 350 % с учётом следующих показателей эффективности устанавливаются один раз в год по итогам работы и может быть пересмотрена в течении года при необходимости:

- Своевременная сдача документации по своему направлению деятельности в учреждении.
- Своевременная и качественная подготовка документации по запросам вышестоящих организаций.
- Выполнение срочных поручений по своему направлению деятельности.
- Взаимодействие с родителями по вопросам своей направленности.
- Организация помощи в работе педагогов по курируемому направлению.
- Трансляция опыта работы учреждения на уровне района, города, Республики.
- Участие в профессиональных конкурсах.
- Вклад в развитие учреждения.