Приложение №3

к коллективному договору

МОУ ИРМО

« Малоголоустненская СОШ»

Согласовано: Утверждено:

Председатель профсоюзного Приказ №\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_

комитета МОУ ИРМО и.о. директора МОУ ИРМО

« Малоголоустненская СОШ» «Малоголоустненская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Н. Кулыняк \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Вещева

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МОУ ИРМО

« МАЛОГОЛОУСТНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования « Малоголоустненская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Уставом Муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Малоголоустненская средняя общеобразовательная школа»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. №2534 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы, для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования»;

**-** постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 325 «О внесении изменений в постановление администрации Иркутского района от 28.06.2011 № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» в редакции от 17.03.2020г.;

 - Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, на 2019 - 2022 годы.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда, устанавливает порядок оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

**-** размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

**-**размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

**-** размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

**-** показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

**-** порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- иные вопросы, связанные с оплатой труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов(ставок), должностных окладов работников учреждения, размеры повышающих коэффициентов, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.5. Минимальные оклады (ставки) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и уровням на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше уровня заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), определенной ранее действовавшими системами оплаты труда, и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8.Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО – должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

ДО = О + О\*КП + О\*КПП + ДПК, где

О -минимальный оклад (ставка)

КП – Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада(ставки) устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников :

 -высшая квалификационная категория - 0,50

 -первая квалификационная категория - 0,30

КПП - Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке устанавливается работнику

 -за наличие отраслевых наград;

 *Почетный работник «Общего образования» - 0,10*

 *«Отличник народного просвещения» - 0,10*

 *Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,05*

 *Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,03*

*-*За повышение образовательного уровня без отрыва от производства *0,05*

ДПК **–** Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному окладу (ставке устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам школы, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального оклада (ставки);

за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

 Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 процентов от минимального размера оклада (ставки), а в части профессиональной квалификационной группы педагогических работников 4 квалификационного уровня от должностного оклада;

- педагогическим работникам школы, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального размера оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

1. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

* 1. [Размеры](file:///C%3A%5CUsers%5C1%5CDownloads%5C%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82.doc#P272) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ) по должностям педагогических работников учреждения в зависимости от сложности труда и определены в таблице №1.

Минимальные оклады (должностные оклады) по ПКГ педагогических работников

Таблица №1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер оклада |
| Педагог дополнительного образования  | 7904,00 |
| Педагог – организатор |
| Социальный педагог |
| Методист | 7944,00 |
| Педагог психолог |
| Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО) | 7983,00 |
| Учитель  |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель-логопед, логопед |

3.Оплата труда руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы,

 исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя школы утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

 Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

 Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с [разделами](#sub_1700) 3 и 4 настоящего положения.

3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

 3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

1. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

* 1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
1. выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
2. выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках;
3. выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
4. выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
	1. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:
5. районный коэффициент;
6. процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области (далее - процентная надбавка к заработной плате), которые устанавливаются в соответствии с законодательством.
	1. выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках устанавливается в размере 25 % работникам образовательных организаций к должностному окладу и иным компенсационным выплатам.
	2. Выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
	3. Выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
	4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Cверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

* 1. Выплаты (надбавки) компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу)
	2. Ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом (Таблица №2):

Компенсационные выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности

Таблица № 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Категория работника, характеристика дополнительной работы | Величина доплаты | Период, способ оформления доплаты |
| 1 | Учителям за классное руководство | До 35 % | Постоянно,тарификация |
| 2 | Учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей | 15 % | Постоянно,тарификация |
| 3 | Учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, математике | 20 % | Постоянно,тарификация |
| 4 | Учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ по химии, физике, биологии, английскому языку, обществознанию, истории, географии | 15 % | Постоянно,тарификация |
| 5 | Учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ по информатике, технологии, ОБЖ | 10 % | Постоянно,тарификация |
| 6 | Учителям 5 – 11 классов за проверку письменных работ по ИЗО, музыке | 5 % | Постоянно,тарификация |
| 7 | Учителям за заведование учебными кабинетами (в том числе и спортзалом) при наличии паспорта | 10 % | Постоянно,приказ,тарификация |
| 8 | Учителям за заведование пришкольным участком | 10 % | Постоянно,тарификация |
| 9 | Работникам ОУ за руководство методическими объединениями ОУ, района, руководство творческих групп | 15 % | Постоянно,приказ,тарификация |
| 10 | Учителям физической культуры за проведение внешкольной работы по физическому воспитанию | 20 % | Постоянно,приказ,тарификация |
| 11 | Учителю за информатизацию учебно-воспитательного процесса | до 50 % | Постоянно,приказ,тарификация |
| 12 | Учителям за ведение электронного журнала | 10 % | Постоянно,приказ,тарификация |
| 13 | Классным руководителям за ведение электронных баз персональных данных обучающихся  | 5 % | Постоянно,приказ,тарификация |
| 14 | Учителям за заведование не паспортизированными кабинетами | 5 % | Постоянно,приказ,тарификация |
| 15 | Педагогическим работникам за руководство клубами по интересам | 20% | Постоянно,Приказ |
| 16 | Социальному педагогу за организацию бесплатного питания детей (за отчетность) | 50 % | ПриказПо факту |
| 17 | За увеличение объема работы | От 10%до 50% | Постоянно, тарификация |

3) выплата за специфику работы, устанавливающаяся в следующих случаях и размерах

Таблица № 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  1 | За работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии с задержкой психического развития пропорционально учебной нагрузке | 20% | Постоянно, тарификация |
|  2  | За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности на основании медицинского заключения, пропорционально учебной нагрузке | 20% | Постоянно, тарификация |

5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

* 1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.
	2. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников в зависимости от требований к их работе в пределах фонда оплаты труда.
	3. К выплатам стимулирующего характера относятся:
1. выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
2. выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
3. выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
4. премиальные выплаты по итогам работы.

5.4.Размеры выплат стимулирующего характера работникам определяются руководителем по результатам труда согласно критериям и показателям качества и результативности, с учётом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

5.5.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам школы за:

-выполнение непредвиденных и срочных работ;

-компетентность работника в принятии решений;

-особый режим работы;

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

-непосредственное участие в реализации национальных проектов. Федеральных и региональных целевых программ.

5.6.Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности деятельности работников должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации.

5.7.Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

5.8.Итоговый коэффициент стимулирующих выплат, определенных в баллах, определяется на основании подсчёта баллов по утверждённым критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5.9.Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности необходимо:

-произвести подсчёт баллов за месяц для каждого работника;

-размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на месяц, разделить на общее количество баллов. В результате получаем вес балла в рублях;

-этот показатель (денежный вес балла) умножаем на количество баллов каждого работника за месяц.

5.10.Выплаты стимулирующего характера работникам утверждаются приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Перечень критериев и показателей качества

и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат.

 Таблица №4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основания для стимулирования | Кол-во баллов |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы |  |
| *Педагогический состав* |
| 1.1 | За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы | 3 |
| 1.2 |  - За использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе. | 5 |
|  - За разработку новых учебных программ; подготовку, написание и издание книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования | 7 |
|  - За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности:МуниципальныйОбластной Федеральный  | 235 |
| 1.3 | За наличие грамот педагогическим работникам (дипломов, благодарностей, знаков почета, сертификатов и т.п.) | 2 |
| 1.4 | Учителям за консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ (внешкольный уровень) | 3 |
| 1.5 |  За наставничество над молодыми педагогами при наличии отчетных документов | 2 |
| 1.6 | Председателю профкома за работу в интересах трудового коллектива. | 2 |
| За работу уполномоченному по охране и защите прав ребенка. | 2 |
| За сдачу табеля учёта рабочего времени | 2 |
| 1.7 |  За подготовку к итоговой аттестации выпускников (консультации)от 5-10 человекОт 11-20 человек | 23 |
| Участие педагогов (организаторы в аудиториях) в работе ППЭ | 2 |
| 1.8 | За заполнение аттестатов 9-х, 11-х классов, ведение документации, заполнение личного дела учащихся 1-х классов и др.  | 2 |
| 1.9 | За участие в ликвидации последствий чрезвычайных происшествий, работу в нестандартных условиях. | 2 |
| 1.10 | За напряженность работы педагогов в ЛДП в летний период  | 2 |
| 1.11 |  Подготовка и проведение общешкольных мероприятий, музыкального сопровождения | 2 |
| 1.12 | Педагогическому работнику за ведение протоколов педсоветов (совещаний при директоре, собраний трудового коллектива и Т.Д.) | 2 |
| 1.13 | За замещение педагогов в зависимости от срока (свыше 3 дней) | 3 |
| 1.14 | Участие в учебных мониторингах и обработка их на школьном, районном, областном уровнях (привлечение в нерабочее время) | 2 |
| За работу в экспертных группах при аккредитации и аттестации | 2 |
| Проверка районного мониторинга | 3 |
| 1.15 | За эффективную работу по привлечению благотворительных средств на организацию УВП | 2 |
| За организацию выездов с целью расширения кругозора и формирование культурных ценностей учащихся (от 10 человек и выше) | 3 |
| 1.16 | За обеспечение порядка в ходе дежурства на этажах учителями-предметниками | 1 |
| 1.17 | за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения; | 3 |
| за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования | 3 |
| Подготовка и проведение районных семинаров, конференций | 3 |
| 1.18 | Другое | 3 |
|  | *Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)* |  |
| 1.19 | За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда | 5 |
| 1.20 | За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения  | 8 |
| 1.21 | За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения | 7 |
| 1.22 | За оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, мэра Иркутского районного муниципального образования | 5 |
| 1.23 | За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов. | 10 |
| 1.24 | За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для системы образования. | 10 |
| 1.25 | За эффективное использование современных технологий. | 5 |
| 1.26 | За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы. | 7 |
| 1.27 | За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению. | 7 |
| 1.28 | Иные критерии\* | 5 |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | *Педагогический состав* |  |
| 2.1 | За высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений:участие в конкурсах, конференциях; выставки и др. МуниципальныйРегиональный Областной Федеральный | 1234 |
| 2.2 | За призовые места в **детских** очных конкурсах, соревнованиях, конференциях:**Школа:****Село:****Район:****Область:** **Россия:** | 12345 |
| 2.3 | За призовые места в **детских** дистанционных заочных конкурсах с учётом качества работыМуниципальныйОбластной Федеральный | 123 |
| 2.4 |  за высокое качество прохождения итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ) | 5 |
| 2.5 | За качественную разработку локальных актов, написание сценариев, не связанных с должностными обязанностями:ООПУставКоллективный договорПоложения Локальные акты | 44322 |
| 2.6 | За призовые места в заочных дистанционных **педагогических** профессиональных конкурсах  | 3 |
| 2.7 | За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов) | 2 |
| 2.8 | За качественную организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, форумы, конкурсы, выставки, митинги, день открытых дверей, презентации) | 3 |
| 2.9 | Иные критерии | 1 |
| 2.10 | За качественную организацию дежурства по школе (классные руководители) |  |
| *Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)* |
| 2.11 | За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 5 |
| 2.12 | За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций по своему направлению деятельности | 8 |
| 2.13 | За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления системы образования (стратегии, концепции, программы) | 10 |
| 2.14 | За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий | 7 |
| 2.15 | За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, мера Иркутского районного муниципального образования | 8 |
| 2.16 | За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования | 5 |

Дополнительный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Показатели | Шкала |
| Качество и общедоступ-ность общего образования в учреждении | Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования) | 5 |
| Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 5 |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей) |  5 |
| Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении | 2 |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) |  5 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды) | 5 |
| Обеспечение комфортных санитарно–бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены) | 5 |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта |  5 |
| Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории. | 5 |
| Кадровые ресурсы учреждения | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав. | 5 |
| Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) |  5 |
| Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов | 5 |
| Социальный критерий | Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах | 5 |
| Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы |  5 |
| Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися |  5 |
| Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков |  5 |
| Занятость учащихся во внеурочное время |  5 |
| Эффективность управленческой деятельности | Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.) | 5 |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 5 |
|  | Иные критерии\* | 5 |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся. | 5 |
| Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки |  5 |
| Организация обеспечения учащихся горячим питанием | 5 |
| Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы) |  5 |
| Организация обучения детей с отклонениями в развитии |  5 |

5.1. ПОРЯДОК

 ОТМЕНЫ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1.Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

* нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннеготрудового распорядка;
* нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.
1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:
* некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
* обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
* изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
* нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;
* несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.
1. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.
	1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на текущий финансовый год на оплату труда.

6.2. Работникам учреждения может выплачиваться единовременная (разовая) премия за счёт экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 5 к Коллективному договору), принятым по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.