

работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам общеобразовательных организаций по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

6.6. Размеры, порядок и условия осуществления премияльных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

6.7. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премияльные выплаты работникам общеобразовательных организаций, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

6.9. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций утверждаются руководителем организации по согласованию с Исполнительным комитетом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.10. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ работниками образовательных организаций определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

6.11. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.	Педагог дополнительного образования	50
2.	Педагог-организатор	50
3.	Социальный педагог	50
4.	Воспитатель	55
5.	Педагог-психолог	55
6.	Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	60
7.	Учитель	60
8.	Учитель-логопед (логопед)	60
9.	Педагог-библиотекарь	60

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера в муниципальных общеобразовательных организациях относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) 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);

3) выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья;

4) выплаты компенсационного характера за осуществление индивидуального и группового обучения детей, находящихся на длительном лечении в стационарном лечебном учреждении.

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. 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), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа

оплачивается не менее чем в двойном размере, при этом работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада.

7.5. Размеры выплаты за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья: Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - должности педагогических работников - 7 процентов.

8. Порядок определения заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров общеобразовательной организации на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

8.3. Группа по оплате труда руководителя муниципальной общеобразовательной организации определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

8.4. Исполнительный комитет устанавливает руководителю общеобразовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности, утвержденных постановлением Исполнительного комитета. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательной организации могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.5. Руководитель муниципальной общеобразовательной организации может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру

муниципальной общеобразовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

**Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера
руководителей
общеобразовательных организаций**

группа по оплате труда руководителя	значение объемного показателя (численность обучающихся на начало учебного года), человек	базовый оклад, рублей	выплаты стимулирующего характера, рублей
8	801-1000	36000	8000
9	1001-1200	37000	10000
10	1201-1400	38000	11000
11	1401-1800	38000	14000
12	1801 и более	39000	17000

9. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации

9.1. Формирование фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств муниципальной общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.

Приложение 6

РАССМОТРЕНО

На общем собрании трудового коллектива
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города
Набережные Челны
«Средняя общеобразовательная
школа № 40 с углубленным изучением
отдельных предметов»
Протокол № 2 от « 14 » 09 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
города Набережные Челны
«Средняя общеобразовательная
школа № 40 с углубленным изучением
отдельных предметов»



Р.З.Фасхутдинова
« 14 » 09 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города
Набережные Челны
«Средняя общеобразовательная
школа № 40 с углубленным изучением
отдельных предметов»
Г.С.Вафина

Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 3 от « 14 » 09 2018г.

Введено в действие приказом по
муниципальному автономному
общеобразовательному учреждению
города Набережные Челны
«Средняя общеобразовательная
школа № 40 с углубленным изучением
отдельных предметов»
№ 479 от « 14 » 09 2018 г.

Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Положение) определяет порядок выплат сотрудникам за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Школы).

1.2. Настоящее положение разработано на основании

- Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08. 2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;

- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
 - Решения Городского Совета Муниципального Образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10.08.2018 года № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны»;
 - Трудового Кодекса Российской Федерации
- и определяет условия и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса,
- учета различных видов деятельности учителей, интенсивности труда;
- мотивации творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- контроля и самоконтроля сотрудников.

1.4. Положение распространяется на всех работников Школы.

1.5. Положение вступает в силу после его принятия педагогическим советом, согласования с профсоюзным комитетом и утверждения директором Школы.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2. Порядок начисления стимулирующих выплат за высокое качество работы

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- учитель;
- педагог – психолог;
- педагог – организатор;
- социальный педагог;
- учитель – логопед;
- воспитатель группы продленного дня;

- библиотекарь.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из заместителей директора, руководителей ШМО, председателя профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.8. На совещаниях при заместителях директора учителя представляют к защите свои портфолио достижений. Решением Комиссии определяется общее количество баллов для начисления стимулирующих выплат за высокое качество работы.

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.10. Количество баллов одного педагога не должно превышать:

- учитель - 60 баллов;
- педагог - психолог - 55 баллов;
- педагог - организатор – 50 баллов;
- социальный педагог - 50 баллов;
- учитель - логопед – 50 баллов;
- воспитатель группы продленного дня - 50 баллов;
- библиотекарь - 50 баллов.

2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.12. С момента заполнения и представления оценочного листа Комиссией работнику последний в течение 2 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

2.13. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;

- технические/математические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов.

2.14. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.15. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3. Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагогика		
		Максимальный балл	Баллы	Периодичность
УЧИТЕЛЯ				
1. Показатели результативности обучения				
1.	Качество знаний обучающихся (средний показатель)	3		ежеквартально
	1 –я группа сложности: по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку, физике, химии, в начальных классах.			
	Учителя, работающие в классах с углубленным изучением отдельных предметов; в начальных классах по программе «Перспектива»:			
	• 98-100%		1	
	Учителя, работающие в общеобразовательных классах; в начальных классах по программе «Школа России»:			
	• 91 - 100%		3	
	• 80-90%		2	
	• 69-79%		1	
	2-я группа сложности: по истории, обществознанию, праву, экономике, татарскому языку и литературе, информатике, биологии, географии.			
	Учителя, работающие в классах с углубленным изучением отдельных предметов:			
	• 100%	1		
	Учителя, работающие в общеобразовательных классах:			
	• 80 - 100%	2		

· 65 – 79%		1	
3-я группа сложности: по физической культуре, технологии, музыке, ОБЖ, ИЗО			
· 100%		1	
1-е классы (безотметочное обучение):			ежеквартально
По программе «Перспектива»:			
· высокий уровень развития ЗУН 20% уч-ся и более		1	
По программе «Школа России»:			
· высокий уровень развития ЗУН 15% уч-ся и более		2	
Результативность ЕГЭ, ОГЭ – 100 баллов	10	10	годовая
1-я группа сложности: математика, русский язык (учитывается средний показатель) при успеваемости 100%:			
<i>русский язык</i>	<i>математика</i>	10	
90 - 100 баллов	90 - 100 баллов	9	
81 - 89 баллов	71 - 89 баллов	8	
75 -80 баллов	65 - 70 баллов	1-7	
при успеваемости 100% (соответствие республ. показателю) с			
Примечание: при наличии учеников, набравших 100 баллов –			
2-я группа сложности: профильные предметы: обществознание, физика, химия (учитывается средний показатель) при успеваемости 100%:			
Баллы	<i>кол-во учащихся</i>		
	<i>до 5</i>	<i>6-15</i>	<i>16-30</i>
90-100 баллов	3	5	7
80-89 баллов	2,5	4,5	6
70-79 баллов	2	4	5
65-69 баллов	1,5	3,5	4,5
при успеваемости 100% (соответствие республ. показа			
3-я группа сложности: предметы по выбору для сдачи ЕГЭ (учитывается средний показатель) при успеваемости 100%:			
Баллы	<i>кол-во учащихся</i>		
	<i>до 5</i>	<i>6-15</i>	<i>16-30</i>
90-100 баллов	3	5	6
70-89 баллов	2,5	4	5
65-69 баллов	2	3	4
при успеваемости 100% (соответствие республ. показа			
Результативность по итогам ОГЭ (ГИА)			
1-я группа сложности: математика, русский язык (учитывается средний показатель) при успеваемости 100% (в первую волну):			
<i>русский язык</i>	<i>математика</i>	8	
«4,5» - «5»	«4,5» - «5»	7	
«4,3» - «4,4»	«4,2» - «4,4»	6	
«4,1» - «4,2»	«3,9» - «4,1»		
при успеваемости 100% - 3 балла			

2-я группа сложности: предметы по выбору (учитывается средний показатель) при успеваемости 100% (в первую волну)				
Средний балл	кол-во учащихся			1-7
	до 5	6-15	16-30	
«4,5» - «5»	3	4	6	
«4,3» - «4,4»	2	3	5	
«4» - «4,2»	1	2	4	
при успеваемости 100% - 1 балл				
3.	Качество по итогам ЭКО, мониторинг - 100% (средний показатель)	3	3	ежеквартально
	90-100%		3	
	75-89%		2	
	65-74%		1	
		16		

2. Показатели уровня профессионального мастерства

4	<p>Организация индивидуально-дифференцированной коррекционной работы с учащимися различных образовательных способностей. <u>Зафиксированный результат (положительная динамика. Оцениваются результаты по итогам четвертей, контрольных, тестовых, проверочных работ. Наличие утвержденного расписания и журнала индивидуально-дифференцированной коррекционной работы). Работа с учащимися по подготовке к олимпиадам, работа со слабоуспевающими учащимися, с одаренными учащимися</u> <u>Наличие данного вида деятельности и результат от 1 до 6 баллов</u></p> <p>➤ работа с учащимися «группы риска» <i>при наличии положительной динамики качества обучения</i></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><th colspan="6">Количество учеников</th></tr> <tr><td>1-3</td><td>4-6</td><td>7-10</td><td>11-15</td><td>16-20</td><td>более 21</td></tr> <tr><td>1 балл</td><td>2 балла</td><td>3 балла</td><td>4 балла</td><td>5 баллов</td><td>6 баллов</td></tr> </table> <p>➤ работа с учащимися, имеющими высокие образовательные результаты <i>при наличии положительной динамики качества обучения</i></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><th colspan="6">Количество учеников</th></tr> <tr><td>1-3</td><td>4-6</td><td>7-10</td><td>11-15</td><td>16-20</td><td>более 21</td></tr> <tr><td>1 балл</td><td>2 балла</td><td>3 балла</td><td>4 балла</td><td>5 баллов</td><td>6 баллов</td></tr> </table> <p>➤ работа с учащимися по подготовке к олимпиадам</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><th colspan="6">Количество учеников</th></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>	Количество учеников						1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов	Количество учеников						1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов	Количество учеников												6	от 1 до 6	е ж е к в а р т а л ь н о
Количество учеников																																																				
1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21																																															
1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов																																															
Количество учеников																																																				
1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21																																															
1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов																																															
Количество учеников																																																				
			2																																																	

	1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21			
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов			
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ наставничество ➤ работа по адаптированным образовательным программам 								
	1-3	4-6	7-10	11 и более					
	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов					
5.	Оказание платных образовательных услуг (в зависимости от оказания услуг: ежемесячно – за каждый месяц по одному баллу, при условии, что производится оплата, в том числе предусмотрено начисление баллов классному руководителю, своевременно контролирующему оплату платных образовательных услуг родителями учащихся)						3	1-3	е ж е к в а р т а л ь н о
							9		
3. Внеурочная деятельность									
6.	Официально зафиксированные достижения обучающихся в предметных олимпиадах (победители или призеры)						9		
	муниципального уровня (первая десятка)							4	
	муниципального уровня (победители и призеры)							5	
	республиканского (регионального) уровня (первая десятка)							6	
	республиканского (регионального) уровня (победители и призеры)							7	
	Два и более победителей и призеров республиканского уровня							8	
	федерального уровня (победители или призеры)							9	
7.	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, спартакиадах (победители или призеры), проходящих по линии управления образованием, МО РТ, РФ						3		е ж е к в а р т а л ь н о
	муниципального уровня							1	
	республиканского (регионального) уровня							2	
	федерального уровня							3	

8.	Эффективность деятельности учителя в качестве <u>классного руководителя</u>	6	е ж е к в а р т а л ь н о	
	Участие в <u>городских</u> программах (<u>непрерывное участие в течение квартала</u>)			1
	высокий (90 – 100%) уровень охвата обучающихся общественно-полезным трудом (наблюдения за растениями в летний период на пришкольном участке, трудоустройство, пришкольный лагерь, участие в субботниках и средниках, сбор макулатуры), услугами дополнительного образования от 97 до 100%. (<u>уровень охвата в течение квартала</u>)			от 1 до 2
	охват горячим питанием (одноразовое – 98 - 99% - 1 балл; 100% - 3 балла; двухразовое (не менее 15 чел от класса) – 2 балла; одноразовое 99% + двухразовое не менее 15 чел от класса - 3 балла)		от 1 до 3	
		18		
4. Методическая деятельность				
9.	Демонстрация педагогического опыта через систему открытых уроков, внеклассных мероприятий и мастер-классов. Личное участие в профессиональных конкурсах, <u>проходящих по линии управления образования, МО РТ, РФ</u>	7	е ж е к в а р т а л ь н о	
	уровня образовательного учреждения			1
	муниципального уровня (участие)			2
	муниципального уровня (первая двадцатка)			3
	муниципального уровня (первая десятка)			4
	муниципального уровня (1-5 место)			5
	республиканского (регионального) уровня			6
федерального уровня	7			
5. Показатели проявления компетентности, учитывающие общественную работу педагогов				
10.	Участие в работе предметных комиссий (ОГЭ, ЕГЭ, ЕРЭ), экспертной группы по аттестации педагогов, жюри конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Классный руководитель года», конкурса «Учитель – мастер» и т.д.).		от 1 до 2	п о л у г о д и е
11.	Участие в работе жюри муниципальных конкурсов, олимпиад,		от 1	еж ек