

Изменения и дополнения коллективного договора

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи, заключенного на 2019 – 2022 годы, принятого на общем собрании трудового коллектива протокол № 2 от 21.12.2019 года

Уведомительная регистрация проведена в ГКУ КК ЦЗН города-курорта Сочи 23.12.2019 года № 22-А.

1. Приложение к коллективному договору № 4 «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи», принятое 09.01.2019 года, признать утратившим силу.
2. Принять приложение к коллективному договору № 4 «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи» в новой редакции от 09.01.2020 года.
3. Приложение к коллективному договору № 5 «Положение об установлении выплат компенсационного характера Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи», принятое 09.01.2019 года признать утратившим силу.
4. Принять приложение к коллективному договору № 6 «Положение об установлении выплат компенсационного характера Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи» в новой редакции 09.01.2020 года.
5. Приложение к коллективному договору № 6 «Положение о доплатах и надбавках за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя», принятое 09.01.2019 года, признать утратившим силу.
6. Принять приложение к коллективному договору № 6 «Положение о доплатах и надбавках за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя» в новой редакции 09.01.2020 года.
7. Приложение к коллективному договору № 7 «Положение распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения

средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи», принятое 09.01.2019 года, признать утратившим силу.

8. Принять приложение № 7 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи» в новой редакции от 09.01.2020 года.
9. Дополнить коллективный договор приложением № 14 «Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи» в редакции от 09.01.2020 года.

От работодателя


Е.Ю. Великородная
« » 2020 год



от работников


Н.К. Мелконян
« » 2020 год



Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации МОУ СОШ № 27
Н.К. Мелконян
«09» января 2020 г.



Утверждаю:

Директор МОУ СОШ № 27 г. Сочи
Е.Ю. Великородная
«09» января 2020 г.



Согласовано

Председатель совета
образовательного учреждения
МОУ СОШ №27г. Сочи
С.С. Саркисова
«09» января 2020 год

С.С. Саркисова

«09» января 2020 год

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи**

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 01.09.2013г., с изменениями, с Законом «Об образовании в Краснодарском крае» №2770-КЗ от 16.07.2013г. с изменениями, с Законом Краснодарского края №3939-КЗ от 21.12.18г «О Краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов, Постановлением Главы администрации Краснодарского края №21 от 29.01.2019 г. «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, постановлением администрации города Сочи №2341 от 24.11.2014г.; №820 от 11.03.2015 « о внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 02.02.2009г № 38 « О введение новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Сочи. Постановлением администрации администрации города Сочи №1972 от 16.11.2017года «Об индексации (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

Приказа департамента образования и науки Краснодарского края № 767/1 от 05.03.2011г «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году.

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя, доплаты не входящие в тарифную часть оплаты труда, премии, поощрительные выплаты, материальную помощь, повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник и Почетный работник образования» надбавку за выслугу лет педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

1.2. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения с участием Управляющего совета образовательного учреждения и профсоюзным органом. Критериями для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся, интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), за сложность и напряженность выполняемой работы, за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей,

1.3. Размеры, порядок и условия по осуществлению выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются в локальном правовом акте ОУ.

1.4. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ОУ устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

1.5. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям регулирует основания и порядок их установления. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам. Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации города Сочи.

1.6. Система стимулирующих выплат работникам всех групп общеобразовательного учреждения включает в себя:

- а) надбавка к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате учителей работающим по эффективным авторским программам, имеющим стабильно – высокие показатели результативности труда в рамках принятой региональной программой системы оценки качества;

б) премия - единовременное вознаграждение которое выдается учителю за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам; (премия ко Дню учителя, празднику 8 марта; 23 февраля; по итогам квартала; по итогам года).

в) поощрительные выплаты по результатам труда;

г) материальная помощь;

д) грант - денежное вознаграждение которое выдается на поддержку интересных, углубленных программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение новаторам, так и творческим и исследовательским коллективом;

е) надбавка за эффективность деятельности по результатам работы педагогических работников.

2. Основание для стимулирования работников общеобразовательного учреждения

2.1. За качественную организацию и проведение подворовых обходов в районе ОУ – до 3000 рублей.

2.2. За высокую читательскую активность обучающихся. Пропаганда чтения, как форма культурного досуга. Результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях. Эффективное выполнение плана работы библиотекаря – до 4000 рублей.

2.3. За организацию работы библиотеки, как ресурсного центра ОУ – до 2000 руб.

2.4. За качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций. Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки, работа в сети Интернет – до 2000 руб.

2.5. За высокий уровень организации работы по сохранению и полнению библиотечного фонда ОУ - до 5000 рублей.

2.6. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещения ОУ в соответствии с нормами СанПиН- до 3000 рублей

2.7. За обеспечение выполнение требований правил пожарной и электро-безопасности в ОУ – до 2000 рублей

2.8. За наличие функционирования экстренной связи в ОУ – до 1000 рублей.

2.9. За обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ – до 1000 рублей.

2.10. За руководство штабом гражданской обороны - до 3000 рублей.

2.11. За качественную организацию работы по развитию материально-технической базы ОУ – до 3000 рублей.

2.12. За эффективную работу по привлечению социальных и финансовых партнеров к развитию материально-технической базы ОУ – до 5000 рублей.

2.13. За обеспечение системы работы по охране труда и техники безопасности – до 5000 рублей.

2.14. За организацию работы школьных трудовых и оздоровительных лагерей - до 7000 рублей.

2.15. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ – до 5000 рублей.

2.16. За своевременное и качественное предоставление отчетности – до 5000 рублей.

2.17. За разработку положений, подготовку экономических расчетов – до 5000 рублей.

2.18. За качественное ведение документации, исполнительскую дисциплину, за сложность, напряженность, эффективность и результативность труда – до 7000 рублей.

2.19. За проведение генеральных уборок в ОУ- до 4000 рублей.

2.20. За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм–до 3000 руб.

2.21. За содержание участка в соответствии требованиями СанПиН, качественная уборка, озеленение пришкольного участка - до 4000 рублей.

2.22. За проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ – до 2000 рублей.

2.23. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок-до 5000 рублей.

2.24. За проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели, учебных и вспомогательных заведений – до 5000 рублей.

2.25. За подготовку протоколов Педагогического совета – до 2000 рублей.

2.26. За руководство профсоюзной организацией – до 2000 рублей.

2.27. За работу с библиотечным фондом учебников и учебных пособий – до 1000 рублей.

2.28. За руководство спортивным клубом – до 1000 рублей.

2.29. За работу в профсоюзном комитете – до 1000 рублей.

2.30. За работу по оказанию помощи в оформлении пенсионных дел работников - до 3000 рублей.

2.31. За работу по организации горячего питания учащихся и учителей – до 2000 рублей .

2.32. За работу по охвату горячим питанием учащихся – до 2000 рублей.

2.33. За работу по оформлению пришкольных участков – до 1000 рублей.

2.34. Премировать работников МОУ СОШ № 27 к профессиональному празднику «День учителя» , «8 марта», «День защитника Отечества» - по итогам квартала ;по итогам года в пределах фонда экономии заработной платы.

2.35. За ведение документации по безопасности ОУ – до 1000 рублей.

2.36. За оформление базы данных учащихся и работников – до 3000 рублей.

2.37. За создание и корректировку базы данных медицинского страхования – до 3000 рублей.

2.38. Доплата ответственному за документацию по охране труда ОУ – до 3000 рублей.

2.39. За работу общественного инспектора по охране прав детства – до 1000 рублей.

2.40. За выполнение Закона №1539, участие в рейдах – до 2000 рублей.

2.41. Размеры повышающего коэффициента пропорционально объему учебной нагрузки за категорию.

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории;

2.42. Доплата за выслугу лет:

400 рублей - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

800 рублей - при выслуге лет от 5 - до 10 лет;

1000рублей - при выслуге лет от 10 лет.

2.43. Установить доплату за звание «Отличник или Почетный работник образования», «Почетная грамота Кубани» до 1500 рублей.

2.44. За классное руководство:

-1-4 класс - 4000 рублей;

-5-8, 10 класс - 4000 рублей;

-9 класс,11 класс - 4000 рублей.

2.45. За заведование кабинетами – до 1000 рублей.

2.46. За установку, поддержку и сопровождение программного обеспечения, техническое обслуживание компьютерной и оргтехники - до 3000 руб.

2.47. За высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОУ - до 3000 руб.;

2.48. За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности - до 5000 рублей.

2.49. За качество выполняемых работ, в том числе результативность и оперативность - до 5000 рублей.

2.50. За работу с Внебюджетными фондами (ПФРФ, ОМС, ФСС) - до 5000 рублей.

2.51. За работу со школьным сайтом – до 2000 рублей.

2.52. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений установить доплату 3000 рублей пропорционально фактически отработанному времени отдельным категориям работников в соответствии с Перечнем определенным постановлением администрации города Сочи № 371 от 05.03.2012года,

2.53. За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ - до 3000рублей

2.54. За подготовку и представление персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ - до 5000рублей.

2.55. За подготовку конкурсной документации, и размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд - до 5000 рублей.

2.56. За подготовку Планов - графиков размещения заказов для муниципальных нужд - до 3000рублей.

2.57. За проведение работ по размещению информации на сайтах - до 3000 рублей.

2.58. За высокий уровень организации логопедической помощи детям, имеющим нарушения в речи - до 5000 рублей.

2.59. За руководство и организацию работы психолого-медико-педагогического консилиума школы – до 3000 руб.

2.60. За эффективную организацию работы с обучающимися состоящими на учете КДН и ЗП, ПДН, УВД, внутришкольном учете до 3000рублей.

2.61. За высокий уровень организации работы по снижению количества преступлений, правонарушений совершенных обучающимися в ОУ - до 3000 рублей.

2.62. Доплата молодым специалистам, окончившим средне-профессиональное учебное заведение - 2000 рублей; высшее профессиональное учебное заведение 3000 рублей.

2.63. За подготовку Планов-закупок размещения товаров, работ услуг для муниципальных нужд - до 5000рублей.

2.64. За подготовку и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с обучающимися – до 5000 рублей.

2.65. За руководство методическими объединениями - до 2000 рублей.

2.66. За работу педагога в качестве наставника – до 2000 рублей.

2.67. За руководство и мониторинг АСУ Сетевой город «Образование» - до 7000 рублей.

2.68. За организацию работы по реализации комплекса ГТО, проведение мероприятий комплекса ГТО – до 5000 рублей.

2.69. За организацию работы с одаренными детьми – до 3000 рублей.

2.70. За организацию работы с детьми с ОВЗ - до 3000 рублей.

2.71. За организацию и проведение профориентационной работы в ОУ – до 2000 рублей.

2.72. За организацию работы по выявлению экстремистских материалов до 1000 рублей.

2.73. За составление должностных инструкций работников – до 3000 рублей.

2.74. За исполнительскую дисциплину в ведении школьной нормативно-правовой документации – до 5000 рублей.

2.75. За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися до 3000 рублей.

2.76. За эффективную работу по преодолению проблем учащихся в учебной деятельности и коммуникабельности – до 3000 рублей.

2.77. За эффективную систему работы с родителями обучающимися по различным проблемам детско-взрослых отношений – до 3000 рублей.

2.78. За своевременное и качественное ведения банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 3000 рублей.

2.79. За содержание газонов и насаждений, покос травы по ОУ – до 2000 рублей.

2.80. За организацию и проведение школьного этапа олимпиад – до 3000 рублей.

2.81. За формирование базы данных учащихся на получение карточек для оплаты по питанию - до 1000 рублей.

2.82. За формирование и ведение базы табелей учащихся по питанию - до 3000 рублей.

2.83. За проведение работ по размещению годовой, квартальной, бухгалтерской отчетности на сайте bus/gov. – до 3000 рублей.

2.84. За проведение работ по размещению и сдаче годовой, квартальной, бухгалтерской отчетности на сайте Web консолидация – до 3000 рублей.

2.85. За повышение уровня качества аттестации кадров – до 3000 рублей.

2.86. За обеспечение выполнения требований в сфере профилактики терроризма – до 3000 рублей.

2.87. За организацию и проведение ежемесячных генеральных уборок и субботников и ведение работы по благоустройству школьного двора – до 3000 рублей.

2.88. За выполнение работ, имеющих выездной характер – до 3000 рублей.

2.89. За создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями» – до 5000 рублей.

2.91. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей – до 5000 руб.

2.92. За расширенный объем работы и работу, выходящую за пределы нормальной продолжительности рабочего времени – до 3000 руб.

3. Порядок оказания материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения.

3.1. Материальная помощь работникам общеобразовательного учреждения может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т. д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных действий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

3.2. Материальная помощь работнику ОУ устанавливается в фиксированной сумме.

3.3. Материальная помощь работнику ОУ оказывается на основании заявления работника в адрес руководителя ОУ по согласованию с учредительным советом и профсоюзным органом.

3.4. Размер материальной помощи работнику ОУ определяется самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

4. Порядок премирования работника общеобразовательного учреждения

4.1. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) всем группам работников ОУ устанавливается за высокое качество организации образовательного и воспитательного процесса, активность и инициативу.

4.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам ОУ устанавливаются в фиксированной сумме.

4.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам ОУ могут устанавливаться как на календарный год, так и ежеквартально или ежемесячно, и по итогам четверти.

4.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются советом ОУ по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

4.5. Руководитель ОУ представляет в учредительный совет и профсоюзный орган аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

4.6. Порядок рассмотрения учредительным советом ОУ и профсоюзным органом вопроса о стимулировании работников устанавливается положением, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

4.7. Размер поощрительной выплаты конкретному работнику ОУ определяется учреждением самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя образовательного учреждения.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 8A18C2B00E5CC0977CVC90BBD0960E8361F39DD2
Владелец: **Великородная Елена Юрьевна**
Действителен: с 05.10.2020 по 05.01.2022

Согласовано
 председатель профсоюзной
 организации МОУ СОШ № 27г. Сочи
 Мелконян Н.К.
 « 04 » января 2020 г.



Утверждаю
 Директор МОУ СОШ № 27г. Сочи
 Е.Ю. Великородная
 « 04 » января 2020г.



Согласовано
 председатель совета Учреждения
 МОУ СОШ № 27 г. Сочи
 Саркисова С.С.
 « 04 » января 2020 г.

Саркисова С.С.

**Положение
 об оплате труда работников
 муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
 средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи**

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 01.09.2013г., с изменениями, с Законом «Об образовании в Краснодарском крае» №2770-КЗ от 16.07.2013г. с изменениями, с Законом Краснодарского края №3939-КЗ от 21.12.18г «О Краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов, Постановлением Главы администрации Краснодарского края №21 от 29.01.2019 г. «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, постановлением администрации города Сочи №2341 от 24.11.2014г.; №820 от 11.03.2015 « о внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 02.02.2009г № 38 « О введение новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Сочи. Постановлением администрации города Сочи №1972 от 16.11.2017года «Об индексации (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

Приказа департамента образования и науки Краснодарского края № 767/1 от 05.03.2011г « О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого

финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ = (N x Н x Д)-, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяется в следующем соотношении:

- 95 % фонд оплаты труда;

- 5% материальные затраты, выделенные в составе субвенции на реализацию образовательным учреждением основных общеобразовательных программ.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения.

2.1. Органы местного самоуправления- главные распорядители средств местного бюджета ,в ведение которых находятся образовательные учреждения, могут формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \text{ц}$, где:

ФОТ цст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательного учреждения, порядок его формирования и использования установлен в соответствии с Постановлением главы города Сочи от 03.июня 2008 года № 637 « Об утверждении положения о дополнительных выплатах руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений города Сочи, подведомственных управлению по образованию и науке администрации города Сочи, порядка и критериев отнесения к группам оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Сочи», в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Сочи в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении

поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.3. Размер централизованной доли ФОТ цтс составляет до 3 %

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в пункте 1 приложения к Постановлению Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 2 приложения к Постановлению РФ от 3 апреля 2003 года № 191 и определяется по следующей формуле:

$ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3.2. Руководитель образовательного учреждения утверждает штатное расписание учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда ОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда в соотношении:

- доля фонда оплаты труда (ФОТ_п) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70 % от фонда оплаты учреждения (ФОТ₀)

- доля фонда оплаты труда (ФОТ_{пр}) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного учебным процессом, устанавливается в размере до 30 % от фонда оплаты труда (учреждения ФОТ₀)

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$ФОТ_п = ФОТ_п(б) + ФОТ_п(с) + КВ$, где:

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала

ФОТ п(б) – базовая часть ФОТ_п

ФОТ п(с) – стимулирующая часть ФОТ_п.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной(проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- проверка письменных работ;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 6 % ФОТо.

3.5. На стимулирующую часть направляется не менее 25% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр$, где

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом.(педагогические работники, не имеющие нагрузки);

ФОТ пр(б) базовая часть ФОРТпр;

ФОТпр(с) стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно - управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с методикой.

Базовая часть учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом включают оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

4.1. **Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной.** Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за ученую степень и почетные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} * 245$$

$$\text{Стп} = \frac{(\text{a1} * \text{в1} + \text{a2} * \text{в2} + \text{a3} * \text{в3} + \dots + \text{a10} * \text{в10} + \text{a11} * \text{в11}) * 365}{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} * 245}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

4.2. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деление классов на группы) предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительством Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196, обучение детей с отклонением в развитии, обучение детей на дому, согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-б.

5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс

5.1. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{О} = \text{Стп} * \text{Н} * \text{Уп} * \text{П} * \text{Г}, \text{ где:}$$

О – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб/ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный используется коэффициент перевода – 4,0 (усвоение количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы и оклад конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г: 1,9

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.2. При обучении детей на дому расчет заработной платы педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, с применением повышающего коэффициента 1,2 учитывающего повышение заработной платы на 20 % (при обучении ребенка инвалида).

5.3. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера

6.1. Оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$$O_p = O_{спр} * K, \text{ где:}$$

O_p – оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{спр}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок, компенсационных выплат);

K – коэффициент установленной по группам оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа – коэффициент 1,05 (при численности учащихся от 501 и более);

2 группа – коэффициент 1,04 (при численности учащихся от 251 до 500 человек);

3 группа – коэффициент 1,03 (при численности учащихся до 250 человек);

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

общеобразовательного учреждения. Исключение составляет оказание материальной помощи в экстренных случаях, а также премии к юбилейным датам.

6.2. Оклад заместителя руководителя и заведующего библиотекой главного бухгалтера устанавливается в размере 70-90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с пунктом 7.1.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяется в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников, принятым с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

7.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. Выплаты стимулирующего характера, премии осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

7.6. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, РФ, Кубани производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в размере фиксирующей суммы.

За наличие нагрудных знаков « Почетная грамота Кубани, « Почетный работник общего образования РФ», Отличник народного просвещения» Почетные грамоты МО РФ – 1500рублей.

7.7. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Распределение указанных выплат по результатам труда производятся руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с Учредительным советом, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат из базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

С целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения квалификации и компетентности установит повышающий коэффициент пропорционально объему учебной нагрузки:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Педагогическим и другим работникам установить надбавку за выслугу лет, проработанных в учреждениях образования свыше одного года и установить размер надбавок

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 400 рублей;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 800 рублей;

при выслуге лет от 10 лет - 1000 рублей

Надбавку за выслугу лет производить за счет стимулирующей части ФОТ.

Молодым специалистам окончившим среднее профессиональное учебное заведение 2000рублей; высшее профессиональное учебное заведение 3000рублей. Указанная выплата производится лишь по основному месту работы с момента поступления на работу молодого специалиста в течении трех лет. К молодым специалистам относятся выпускники средне-профессиональных и высших профессиональных учебных заведений, поступивших на работу сразу по окончании учебного заведения или в течение одного года после его окончания.

Надбавка за эффективность деятельности выплачивается по результатам работы педагогических работников из стимулирующей части фонда оплаты труда. В целях усиления заинтересованности педагогических работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении качества образовательного процесса, закрепления в школе квалифицированных кадров разработано «Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 27 г. Сочи» (Приложение № 14), где определены основания установления надбавки за эффективность деятельности. Применение настоящего Положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены в базовой части фонда оплаты труда.

Выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений за счет краевой субвенции 3000рублей.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора между руководителем общеобразовательного учреждения и работником.

В соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 18.01.2008 года № 17 «О введении отраслевой системы труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» установить минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников государственных образовательных учреждений.

- за выслугу лет установить работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

7.8. Месячная заработная плата работников образовательного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда с 1 января 2020года - 12130 рублей

Согласовано:
 Председатель профсоюзной
 организации МОУ СОШ № 27
 Н.К. Мелконян
 «09» января 2020 г.



Утверждаю
 Директор МОУ СОШ № 27
 Е.Ю. Великородная
 «09» января 2020 г.



Согласовано
 Председатель совета
 образовательного учреждения
 МОУ СОШ №27
 С.С. Саркисова
 «09» января 2020 г.

Положение

о доплатах и надбавках за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ,

с Законом РФ « об образовании в Российской федерации» №273 от 01.09.2013г., с Законом Краснодарского края №3939-КЗ от 21.12.18г «О Краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов, Постановлением Главы администрации Краснодарского края №21 от 29.01.2019г О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций , постановлением администрации города Сочи №2341 от 24.11.2014г.; №820 от 11.03.2015 « о внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 02.02.2009г № 38 « О введение новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Сочи. Постановлением администрации города Сочи №1972 от 16.11.2017года «Об индексации (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

Приказа департамента образования и науки Краснодарского края № 767/1 от 05.03.2011г « О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году.

Перечня дополнительных видов работ, относящихся к внеурочной деятельности учителя, утвержденного приказом департамента образования и науки от 10 августа 2007 года № 2871 «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края».

1. Доплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия осуществления доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя определяются в локальном правовом акте общеобразовательного учреждения и (или) в коллективном договоре.

Локальный акт «Положение о доплатах за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя» утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения на календарный год.

2. Доплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливаются за виды работ, перечисленных в п. 4.1. «Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи».

Доплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливаются в фиксированной сумме или в процентном отношении.

Доплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя могут устанавливаться как на календарный год, или ежемесячно.

3. Установить доплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

3.1. За проверку тетрадей:

- в 5-11 классах по математике - 15 %
- в 5-11 классах русского языка и литературы - 20 %
- начальная школа - 15 %
- в 2-11 классах по иностранному языку - 10 %
- в 5-11 классах по географии, физики, химии, биологии - 5 %

3.2. За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

Заместителю директора по воспитательной работе (учебно-воспитательной) работе и учителю физкультуры – 2000 руб.

Педагогу-психологу и социальному педагогу – 1000 рублей

3.3. Производить оплату за часы внеурочной деятельности (ФГОС) в соответствии 4руб 57 коп за 1 ученика за 1 час (ФГОС1-4)

$Двн = 4,57 * Ук * Ч$, где

Двн - доплата за внеурочную деятельность;

4,57 - стоимость услуги для ФГОС;

Ук - количество учащихся в классе (группе)

Ч - количество часов работы в месяц по направлению, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (10 недельных часов).

5руб за 1 ученика за 1 час (ФГОС 5-11)

$Двн = 5,0 * Ук * Ч$, где

Двн - доплата за внеурочную деятельность;

5 руб - стоимость услуги для ФГОС;

Ук - количество учащихся в классе (группе)

Ч - количество часов работы в месяц по направлению, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (10 недельных часов).

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации МОУ СОШ № 27
Н.К. Мелконян
« 02 » января 2020 г.



Утверждаю:
Директор МОУ СОШ № 27
Е.Ю. Великородная
« 02 » января 2020г.



Согласовано
Председатель совета
образовательного учреждения
МОУ СОШ №27
С.С. Саркисова
« 02 » января 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат компенсационного характера Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 27 г. Сочи

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ,

с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 01.09.2013г., с Законом Краснодарского края №3939-КЗ от 21.12.18г «О Краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021годов, Постановлением Главы администрации Краснодарского края №21 от 29.01.2019г О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, постановлением администрации города Сочи №2341 от 24.11.2014г.; №820 от 11.03.2015 « о внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 02.02.2009г № 38 « О введение новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Сочи. Постановлением администрации города Сочи №1972 от 16.11.2017года «Об индексации (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

Приказа департамента образования и науки Краснодарского края № 767/1 от 05.03.2011г « О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году.

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученика-часа педагогическому персоналу, непосредственно участвующему в учебном процессе, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

1.2. В МОУ СОШ № 27 устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда до 12 %, в том числе:

- учителям информатики – 10%;
- физики – 5%;
- учителям химии – 5%.

1.2.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), до 100%.

1.2.3. Выплаты за расширение зоны обслуживания, до 100%.

1.2.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, до 100%.

1.2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

1.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются данным положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласовано
 председатель профсоюзной
 организации МОУ СОШ № 27г. Сочи
 Мелконян Н.К.
 « 09 » января 2020 г.

Согласовано
 председатель совета Учреждения
 МОУ СОШ № 27 г. Сочи
 Саркисова С.С.
 « 09 » января 2020 г.

Утверждаю
 Директор МОУ СОШ № 27г. Сочи
 Е.Ю. Великородная
 « 09 » января 2020г.

Положение

о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 27 г. Сочи

Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом Краснодарского края от 11.11.2008 г. №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования город Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи», постановлением Главы муниципального образования город Сочи от 02.02.2009 г. № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» с изменениями и дополнениями.

1. Основные положения

- 1.1. Настоящим положением определяются основания установления надбавки за эффективность деятельности педагогических работников.
- 1.2. Надбавка за эффективность деятельности выплачивается по результатам работы педагогических работников из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.3. Применения настоящего положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены в базовой части фонда оплаты труда.
- 1.4. Настоящее положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников в

развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе квалифицированных кадров.

2. Критерии оценки эффективности деятельности

2.1. Основаниями для установления надбавки за эффективность деятельности являются высокие достижения в труде, подтвержденные справками, графиками, журналами, приказами, распоряжениями, отчетами и другими материалами, подтверждающими эффективность деятельности педагогических работников.

2.2. Критерии для установления надбавки за эффективность деятельности педагогических работников определены в Информационной карте, которую педагогические работники заполняют по итогам работы за предыдущий период.

Информационная карта _____

Ф.И.О.

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника	Диапазон значений / максимальное количество баллов	Общее количество баллов	Сведения, подтверждающие баллы
1	2	4	5	6
1.	Качество знаний обучающихся на этапе ОГЭ, ЕГЭ	15 баллов – за класс «порога успешности»		
2.	Наличие выпускников уровня среднего общего образования по итогам ЕГЭ, набравших 75-100 баллов по предмету	10 баллов – за каждого (75-84 баллов) 15 баллов – за каждого (85-99 баллов) 30 баллов – за 100-бальника		
3.	Подготовка призеров, лауреатов, победителей конкурсов, спортивных соревнований (в соответствии с приказом УОН, кроме п.4.4, 5, 6)	15 баллов		
4.	Показатели работы ОУ по созданию условий для развития талантов максимального количества обучающихся			
4.1	Результаты участия во Всероссийской олимпиаде на федеральном уровне	60 баллов – за каждого призера олимпиады 70 баллов – за каждого победителя олимпиады		
4.2	Результаты участия во Всероссийской олимпиаде на региональном уровне	30 баллов – за каждого призера 40 баллов – за каждого победителя		
4.3	Результаты участия во Всероссийской олимпиаде на муниципальном уровне	15 баллов – за каждого призера 20 баллов – за каждого победителя		
4.4	Результаты участия в научно-практических конференциях и конкурсах			
4.4.1	«Первые шаги в науку»	20 баллов – за каждого призера муниципального этапа 30 баллов – за каждого победителя муниципального этапа		
4.4.2	«Конкурс Вернадского»	20 баллов – за каждого призера муниципального этапа 30 баллов – за каждого победителя муниципального этапа 40 баллов – за каждого призера регионального этапа 50 баллов – за каждого победителя регионального этапа		

		60 баллов – за каждого призера федерального этапа 70 баллов – за каждого победителя федерального этапа		
4.4.3	«Я – исследователь»	20 баллов – за каждого призера муниципального этапа 30 баллов – за каждого победителя муниципального этапа 40 баллов – за каждого призера регионального этапа 50 баллов – за каждого победителя регионального этапа 60 баллов – за каждого призера федерального этапа 70 баллов – за каждого победителя федерального этапа		
5.	Результаты участия в международных конкурсах, за каждого победителя или призера			
5.1.	«Русский медвежонок»	10 баллов – муниципальный уровень 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – федеральный уровень		
5.2.	«Кит»	10 баллов – муниципальный уровень 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – федеральный уровень		
5.3.	« British Bulldog »	10 баллов – муниципальный уровень 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – федеральный уровень		
5.4.	«Золотое руно»	10 баллов – муниципальный уровень 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – федеральный уровень		
5.5.	«Кенгуру»	10 баллов – муниципальный уровень 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – федеральный уровень		
5.6.	«Человек и природа»	10 баллов – муниципальный уровень 15 баллов – региональный уровень 20 баллов – федеральный уровень		
6.	Развитие массового любительского спорта. (Баллы начисляются в соответствии со следующими правилами: на каждом уровне обучения учитывается один лучший результат по каждому соревнованию для каждого уровня)			
6.1.	Президентские состязания	30 баллов – за каждую команду-победитель или призер муниципального уровня 40 баллов – за каждую команду-победитель или призер регионального уровня 70 баллов – за каждую команду-победитель или призер всероссийского уровня		
6.2.	Президентские спортивные игры	30 баллов – за каждую команду-победитель или призер муниципального уровня 40 баллов – за каждую команду-победитель или призер регионального уровня 70 баллов – за каждую команду-победитель или призер всероссийского уровня		
6.3.	Кубок губернатора	30 баллов – за каждую команду-победитель или призер муниципального уровня 40 баллов – за каждую команду-победитель или призер регионального уровня 70 баллов – за каждую команду-победитель или призер всероссийского уровня		
7.	Конкурсы профессионального мастерства «Учитель года» «Учитель здоровья» «Педагогический дебют» «Мой урок иностранного языка» «Педагог-психолог года» «Учитель-дефектолог» «Самый классный класс» «Разговор о правильном питании»			

19.2.	Качественная организация и проведение тематических мероприятий (вечеров) в школе	от 10 до 15 баллов		
19.3.	Качественная организация и проведение массовых общешкольных мероприятий	от 15 до 35 баллов		
20.	Участие в летней оздоровительной компании			
20.1.	Качественная работа в школьных трудовых и оздоровительных лагерях, тематических и спортивных площадках	от 5 до 15 баллов		
20.2.	Качественная работа в палаточных лагерях	от 10 до 30 баллов		
21.	Участие в общественной и социально-значимой деятельности			
21.1.	Участие в социально-значимых мероприятиях и акциях	от 5 до 15 баллов		
21.2.	Участие в фестивале ГТО среди взрослого населения	5 баллов		
22.	Исполнительская дисциплина			
22.1.	Своевременное, добросовестное и качественное, выполнение разовых, особо важных и срочных работ	от 15 до 35 баллов		
22.2.	Качественное ведение классного журнала (при отсутствии замечаний)	15 баллов		
22.3.	Некачественное ведение электронного журнала (несвоевременное выставление текущих и итоговых оценок, несвоевременное заполнение тем уроков и д/з)	- 10 баллов за каждый случай нарушения		
22.4.	Дежурство по школе: наличие неоднократных нарушений	- 5 баллов		

3. Порядок установления надбавки за эффективность деятельности педагогических работников

3.1. Расчет размера надбавки за эффективность деятельности педагогических работников производится по результатам отчетных периодов, утверждённых приказом директора: ежемесячно, по итогам четверти, по итогам квартала или по итогам года.

3.2. Размер надбавки за эффективность деятельности определяется следующим образом: Комиссия по распределению стимулирующих выплат, назначенная приказом директора, рассматривает и проверяет на предмет соответствия подтверждающим материалам заполненные «Информационные карты» педагогических работников. Подсчитывается общий бал.

3.3. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей административно управленческого персонала. Председателем комиссии является директор учреждения.

3.4. Распределение и установление ежемесячной надбавки к заработной плате, выплачиваемой в течение отчетного периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.5. Количество набранных педагогическими работниками баллов отражается в протоколе Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Денежное содержание одного балла – 30 рублей умножается на общее количество баллов. В результате получается размер надбавки за эффективность деятельности конкретного педагогического работника.

3.6. Выплата надбавки за эффективность деятельности осуществляется на основании приказа директора школы.

3.7. Комиссия вправе пересматривать критерии для установления надбавки за эффективность деятельности педагогических работников и порядок установления надбавок по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

В данном документе пронумеровано
и прошито _____ (_____)
лист _____



Директор МОУ СОШ № 27

Е.Ю. Великородная
Е.Ю. Великородная

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
_____ *город - курорт Сочи* _____
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата *10.01.2020* № *22-А*
И.специалист СФ А.А. Палубович
наименование должности, подпись, Ф.И.О.