

## Утверждаю:

Директор: Абрамов В.Б.  
« 30 » августа 2012 г.

### МОУ «Всеволожская открытая (сменная) ОШ №2»

#### Положение об оплате заработной плате учителей общеобразовательной школы

1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений (надбавок), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата: учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

### **III. Распределение фонда материального стимулирования**

1. Источником средств материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2. Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с комиссией в пределах стимулирующего фонда.

#### **1. Порядок премирования.**

1.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения комиссии в соответствии с порядком определения размера премии.

1.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

1.3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения совету образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены совета образовательного

учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

1.4.Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

## **2.Периоды и сроки премирования.**

1.1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за четверть или год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

## **3.Условия премирования**

1.2. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

1.3. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.3. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых школой на оплату труда. МОУ «Осельковская ООШ» имеет право в случае наличия спонсорских благотворительных средств направлять их на выплату доплат и надбавок. Директор школы имеет право снимать доплаты и надбавки в случае уменьшения фонда оплаты труда. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- Окончание срока действия доплат и надбавок;
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- Снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.
- Надбавки и доплаты могут быть сняты сроком на месяц, учебный год.

#### **4. Показатели премирования.**

4.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений.

4.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

*Показатели премирования должны отражать следующие показатели эффективности деятельности образовательного учреждения:*

- *Доступность качественного образования;*
- *Включение образовательного учреждения в систему многоуровневой подготовки;*
- *Результативность деятельности образовательного учреждения по развитию образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;*
- *Эффективность и результативность деятельности образовательного учреждения;*
- *Сохранность контингента обучаемых;*
- *Качество реализации образовательных программ;*
- *Обеспечение условий осуществления образовательной деятельности:*
  - *Обеспеченность кадрами;*
  - *Уровень образования и квалификации педагогических кадров;*
  - *Обеспеченность образовательного учреждения учебной литературой в соответствии с реализуемыми образовательными программами;*

- *Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения;*
- *Организация работы по охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;*
- *Сохранность здоровья обучающихся;*
- *Эффективность управления образовательным учреждением;*
- *Финансово-экономические показатели деятельности учреждения;*
- *Доступность и открытость информации о деятельности образовательного учреждения.*

#### 4.3. Примерные критерии оценки деятельности учителей :

№ п/п	Показатели	Примерное количество баллов
<b>I.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Учебные достижения обучающихся за отчетный период (1 год, 6 месяцев)</b>		
1	Динамика количества и % учащихся, не имеющих «2» по итогам отчетного периода (четверть, семестр) по отношению к предыдущему отчетному периоду	2
2	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-классов (в новой форме): При показателе выше среднего по району При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	3 2
3	Динамика количества и % участия обучаемых в предметных олимпиадах по отношению к предыдущему году	2
4	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах и иных конкурсах	1
5	Динамика количества и % учащихся, участвующих в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) по предмету по отношению к предыдущему периоду.	1
6	Результативность участия творческих работ (указанных в п.5) в различного уровня конкурсах	1
7	Качество знаний учащихся (позитивная динамика уровня обученности учащихся за предыдущие годы): По результатам Внутришкольных контрольных срезов, промежуточной аттестации По результатам срезов знаний учащихся на муниципальном уровне	2 3
<b>II. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам.</b>		
1	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем	2
2	Количество и % учащихся, участвующих во внеклассной работе, осуществляемых учителем	2
3	Наличие программы развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, концерты, спортивные соревнования)	2
4	Наличие программы развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности	2
<b>III. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.</b>		
1	Степень использования современных педагогических и	1

№ п/п	Показатели	Примерное количество баллов
<b>I.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности	
2	Участие в педагогических экспериментах	1
3	Распространение собственного положительного педагогического опыта	1,5
4	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	3
5	Позитивное общественное мнение, авторитет среди родителей, учащихся, коллег.	2
6	Ведение электронного журнала	3
7.	За работу по освоению ФГОС	2
8.	За участие в реализации проекта «Особый ребенок»	2
9.	Ведение блога класса, электронного портфолио , школьной газеты, радиогазеты	2
9.	За работу с экстерном	3
11.	За электронный документооборот	3
<b>IV.</b>	Учителям, имеющим звание «Отличник народного образования» и молодым специалистам	6
<b>V.</b>	Учителям, имеющим высшую квалификационную категорию -первую квалификационную категорию	3 2
<b>VI.</b>	<p>6. Доплаты и надбавки компенсационного характера за увеличение объема работы:</p> <p>6.1.1. За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замена.</p> <p>6.1.2. За работу в выходные и праздничные дни, а также за работу педагогов в каникулярные дни, связанную с несением юридической ответственности за детей в течение всего времени пребывания с ними.</p> <p>6.1.3. За дополнительную нагрузку, связанную с большим количеством подготовок (по вертикали).</p> <p>6.2. Надбавки компенсационного характера устанавливаются за качество выполняемой работы:</p> <p>6.2.1. За сложность и трудоемкость выполняемой работы.</p> <p>6.2.2. За работу, связанную с повышенной юридической и материальной ответственностью.</p>	2  2  2  1 2
<b>VII.</b>	За увеличение объема работ по основной должности, связанную с изменением контингента сотрудников и учащихся, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	2
<b>VIII</b>	<p>За работу, не входящую в круг основных функциональных обязанностей работника</p> <p>- руководство предметной методической комиссией</p> <p>- работа с контрактами</p> <p>- организация питания</p> <p>- работа с документацией по кадрам</p>	2
<b>IX</b>	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса	

№ п/п	Показатели	Примерное количество баллов
<b>I.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>X</b>	За выполнение особо важных и срочных работ и мероприятий	3
<b>X1</b>	За непрерывность и продолжительность работы в школе	3
<b>X11</b>	За разъездной характер работы	4