

соответствии с критериями эффективности деятельности педагогов.

- снижение и отмена выплат

1.12. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены ФЗ – 273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 [№ 1601](#) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - Приказ № 1601).

2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников (учителей) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены за 18 часов в неделю:

- учителям I - XI (XII) классов; педагогам дополнительного образования;

2.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

2.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

2.8. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.9. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.10. Ненормируемая часть рабочего времени

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических

советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника

в) в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными, методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

2.11. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (педагогическая работа в группе продленного дня, внеурочная деятельность, кружковая работа, проведение занятий с обучающимися на дому, замена отсутствующих учителей и другая работа в объеме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю).

2.12. Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.13. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

2.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.15. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.16. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

2.19. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - учреждением. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.20. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых *оно* является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

2.21. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.22. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

за 24 часа педагогической работы в неделю: учителю-логопеду, музыкальному руководителю:

за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям пришкольного интерната

за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему вожатому, преподавателю-организатору ОБЖ, воспитателям дошкольной группы.

2.23. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 2.3-2.22, в том числе руководителю образовательного учреждения, его заместителям выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе (мужчины), 36 - часовой рабочей неделе (женщины).

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Должностные оклады работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Усть – Цилемский» Республики Коми:

Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих:

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Руководитель (директор)	16930,00
2.	Заместитель руководителя (директора)	13545,00
3.	Старший вожатый,	11294,00
4.	музыкальный руководитель	10550,00
5.	Советник по воспитанию	12065,00
6.	Младший воспитатель	9610,00
7.	Педагог дополнительного образования,	11551,00
8.	Библиотекарь	11605,00
9.	Воспитатель дошкольной группы	11808,00
10.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	12065,00
11.	Заведующий хозяйством	9860,00
12.	Учитель	12065,00

Размеры окладов работников МБОУ «Хабарицкая СОШ», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных выше, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Рекомендуемый оклад, рублей
1	9220,00
2	9415,00
3	9590,00
4	9775,00
5	9960,00
6	10140,00
7	10375,00
8	10605,00
9	10970,00

Разряды оплаты труда	Рекомендуемый оклад, рублей
10	11340,00

4. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК) РАБОТНИКАМ

Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений образования МО МР «Усть -Цилемский» и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с Решением Совета МО «Усть -Цилемский» от 28.12.2004 г. № 169/13 педагогическим работникам	25
2	Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной	20
3	Педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной	40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам ОО за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Работникам ОО за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	не менее 20% (часовой тарифной ставки (должностного оклада))
2	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений (приказ Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579)	От 4 до 12% (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)

5.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
-------	--------------------	--

1.	Педагогическим работникам за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 01 сентября)	2% за каждого обучающегося, но не менее 10%.
2.	Учителям за проверку письменных работ. Учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	5 10
3	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2
4	Педагогическим работникам, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
5	За руководство районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
6	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5 10
7	Педагогическим работникам дошкольных учреждений образования за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10
8	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
9	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате должности механика)	до 30

10	Педагогическим работникам за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
11	Педагогическим работникам, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10

5.4. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению директора с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются директором с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.5. Другие доплаты работникам ОО за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Доплаты работникам Образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

5.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
--------------------------------	--

	платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование и работающие на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.8. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в ОО началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

5.9. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.10. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Образовательной организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.11. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1., 4.3., 4.4. настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5.12. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

5.13. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный

локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

5.14. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

6. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, **независимо от количества обучающихся в каждом из классов**, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах в населенных пунктах с численностью менее 100 000 человек.

- Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 01 сентября текущего учебного года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

- При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, администрация школы руководствуется следующими положениями:

1. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

2. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

3. Преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

4. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

5. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения; (**под "длительным отсутствием" понимать отсутствие основного классного руководителя более 30 календарных дней**). Выплата за классное руководство может выплачиваться также другому педагогическому работнику на период отсутствия основного работника **в связи с нахождением в отпуске без сохранения заработной платы;**

6. Возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

- При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

- На выплату денежного вознаграждения за классное руководство, учитываются размеры районных коэффициентов (коэффициентов), применяемых для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, а также отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

7.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

7.2. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное выполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений, решений педагогического совета школы и общего собрания трудового коллектива.

7.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Комиссией по доплатам и надбавкам, избранной на общем собрании трудового коллектива, в соответствии с Положением, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты утверждаются директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.4. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) Надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) Надбавки за выслугу лет;
- 4) Премияльные выплаты по итогам работы.
- 5) Выплата материальной помощи.

8. Основания для установления работникам МБОУ «Хабарицкая СОШ» надбавок за интенсивность и высокие результаты:

Надбавки за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы работникам школы устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер надбавок, в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Заместителю директора	до 180 %
Другие работники	До 150 %

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1.	Работникам, за наличие Почетных грамот: Республиканский уровень Федеральный уровень	5% 10 %
2	Педагогическим работникам, имеющим почетные звания: (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10
3	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
№ п/п	Единовременные выплаты (производятся не позднее 01 декабря текущего года с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	Учителям ОО, реализующих программу среднего общего образования, за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов.	3000,00 за каждый класс учителя текущего года обучения
2	за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills»	в размере не менее 3000 рублей за каждого призера
3	за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников	в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя
4	за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников	в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

9. Надбавки за выслугу лет.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

9.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Образовательных организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения № 3 настоящего постановления.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 01 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

9.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.3. Работникам, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

9.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

10. Доплаты стимулирующего характера заместителю директора по УВР устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы на основании приказа руководителя учреждения:

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностном у окладу)
	наименование	индикатор	
2	3	4	5
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.1.1.материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно - воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
	1.1.2.наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%
	1.1.3.обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	1.1.4.система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
1.2.Сохранение здоровья детей в учреждении	1.2.1.организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
	1.2.2.создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
	1.2.3.посещаемость детей	не менее 80%	20%
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.Обеспечение качества образования в учреждении	2.1.1.участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%

		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	2.1.2.достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
2.2.Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	2.2.1.наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
3.Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.Эффективность управленческой деятельности	3.1.1.управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Оценка профессиональной деятельности заместителей директора по УВР производится ежемесячно.

11. Доплаты стимулирующего характера учителям, старшем водителю, преподавателю-организатору ОБЖ, советнику по воспитанию устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы на основании приказа руководителя учреждения. Оценка профессиональной деятельности педагогов учреждения производится ежемесячно.

№ п/п	Показатели / критерии деятельности	Способ оценивания	Максимальная выплата стимулирующего характера (%)
1.	Организация и проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников	100% охват обучающихся по предмету Своевременная сдача отчетности по проведению Наличие победителей и призеров	5 5 5
2	Участие обучающихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников	Победитель Призер (2, 3 место)	20 15 и 10, но не более 50
3	Участие обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях (очное участие)	Школьный этап (призовое место) Муниципальный (призовое место) Республиканский (призовое место)	5/10 10/10 15/10
4	Участие педагога в профессиональном конкурсе, научно – практической конференции (заочное участие)	Муниципальный, Республиканский Всероссийский	5

5	Участие педагога в профессиональном конкурсе, научно – практической конференции (очное участие). Победитель. Призер	Муниципальный	10
		Республиканский	30
		Всероссийский	50
			30
		Муниципальный	50
		Республиканский	75
		Всероссийский	100
		Муниципальный	30
		Республиканский	50
		Всероссийский	100
6	Привлечение педагога к работе в экспертной комиссии по проверке работ (олимпиады, конкурсы и.т.д.), проведению итогового сочинения и.т.д.	Школьный	5
		Муниципальный	10
7	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта в форме открытых занятий, мастер-классов, семинаров, Участие в работе РМО	Муниципальный	10
		Республиканский	15
			5
8	Организация и проведение внеурочной работы	1 курс	5
9	Распространение, обобщение и популяризация педагогического опыта на страницах районной газеты «Красная Печора».	Наличие 1 публикации	10
10	Музыкальное сопровождение учебно – воспитательного процесса		20

12. Доплаты стимулирующего характера воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю дошкольной группы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы на основании приказа руководителя учреждения. Оценка профессиональной деятельности производится ежемесячно.

№ п/п	Показатели / критерии деятельности	Способ оценивания	Максимальная выплата стимулирующего характера (%)
1.	За руководство и организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	Школьный Муниципальный Республиканский	5 10 15
2.	За освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		10
3.	Участие обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях (очное участие)	Муниципальный Республиканский	10 20
4.	За обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы)	Муниципальный уровень Республиканский	10 15
5.	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта в форме открытых занятий, мастер-классов, семинаров Участие в РМО	Муниципальный Республиканский	10 15
			5

6.	За работу с аллергодерматозными детьми		5
7.	За работу с разновозрастными группами	5 групп	10
8.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников		10
9.	Распространение, обобщение и популяризация педагогического опыта на страницах районной газеты «Красная Печора».	Наличие 1 публикации	10

13. Доплаты стимулирующего характера всем категориям работников устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы на основании приказа руководителя учреждения. Оценка профессиональной деятельности производится ежемесячно.

Для всех категорий работников:		До 150
1	За работу по обеспечению комплексной безопасности в ОУ (ПБ, БДД, ОТ, АБ, ИБ)	До 50
2	За сложность и напряжённость в работе	До 100
3	За участие в проведении ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году	До 150
4	За общественную деятельность председателю профсоюзного комитета	До 10
5	За работу в добровольной пожарной дружине по факту	До 50
6	За работу народным дружинником	До 50
7	Ответственному лицу за организацию допуска школьного автобуса на линию	До 50
8	За работу по ликвидации последствий ЧС техногенного и природного характера	До 100
9	Оказание платных услуг, проведение платных разовых развивающих занятий	До 50
10	За работу в лагере с дневным пребыванием детей До 20 человек До 30 До 40	20 30 40
11	За работу с персональными данными, ГИС ЭО.	До 20
12	За работу с официальными интернет - ресурсами МБОУ «Хабарицкая СОШ»	До 50
13	За осуществление функций технического специалиста.	До 50
14	За руководство школьным спортивным клубом «Старт»	До 50
15	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей (при отсутствии данной должности в штатном расписании)	До 100

14. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (месяц, четверть, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

Премии устанавливаются:

1.	Премирование к профессиональным праздникам, 23 февраля, 08 марта.	до 3 000 руб.
2.	Педагогическим работникам за качественную и результативную работу с обучающимися и воспитанниками	До 10 000 рублей
3.	Работникам школы за качественную подготовку школы и ее материально – технической базы к зимнему периоду	До 10 000 рублей
4.	Качественное составление и реализация проектов по привлечению внебюджетных средств.	До 10 000 рублей
5	Качественное участие в мероприятиях республиканского и федерального уровней по курируемым направлениям.	До 10 000 рублей

6.	Педагогическим работникам, административно – вспомогательному и техническому персоналу, отработавшим в данной школе более 10 лет в связи с 50-летием, выходом на пенсию.	До 10 000 рублей
----	--	------------------

15. Материальная помощь – до 10 000 рублей.

Материальная помощь работнику школы может оказываться в случае:

1. В случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка);
2. В случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека);
3. В целях социальной поддержки (многодетным семьям, на лечение, приобретение путевок).
4. В целях переподготовки, повышения квалификации.

Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме.

Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления в адрес директора и по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

16. Показатели, влияющие на лишение и уменьшение стимулирующих выплат.

Ненадлежащее выполнение должностных обязанностей и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

При наличии несчастного случая с ребенком, произошедшего во время образовательного процесса или пребывания в интернате и вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении.

При нарушении:

- трудовой дисциплины;
- исполнительской дисциплины;
- санитарно – эпидемиологического режима;
- правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- в случае роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режимом питания и др.
- при халатном отношении к сохранности материально- технической базы.
- в случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики).
- создание конфликтных ситуаций с коллегами по работе, с родителями учащихся школы и воспитанников интерната;

Уменьшение или лишение надбавок и премий рассматриваются директором школы и комиссией по доплатам и надбавкам в индивидуальном порядке.

Лишение стимулирующих выплат, полное или частичное, производится на период, пока действует дисциплинарное взыскание.

17. Заключительные положения

1. Настоящее Положение вводится в действие приказом директора Школы.
2. Настоящее Положение подлежит согласованию с представительным органом работников Школы.
3. Для ознакомления работников Школы с настоящим Положением, оно размещается на информационном стенде и на официальном сайте Школы в сети Интернет, один экземпляр находится в приемной Школы.
4. Настоящее Положение не ограничено сроком действия и подлежит изменению в связи с принятием нормативных актов, меняющих указанные в нем положения, условия и требования.