


СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзной
организации МОУ СОШ № 89


И.А. Соколова
« 26 » декабря 2014г.

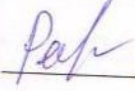
УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ №89


Н.В.Лашаури
« 26 » декабря 2014г.



СОГЛАСОВАНО

председатель управляющего совета
МОУ СОШ № 89


М.С. Решетникова

« 26 » декабря 2014 г.

**Положение
о распределении стимулирующей (надтарифной) части оплаты труда
педагогическим работникам (должность «учитель»)
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 89 г.Сочи
по показателям и критериям эффективности их деятельности.**

1. Основные положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702), постановлением Министерства труда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 г. № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», постановлением Главы города Сочи от 2 февраля 2009 г. № 38 «О Введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» в ред. от 24.11.2014 №2341, распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2010г №935-р «О плане действий по модернизации общего образования,

направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015 годы», приказом департамента образования и науки Краснодарского края №767/1 от 03.03.2011г «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011г.», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.10.2010г. № 961 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы «Развитие образования в Краснодарском крае на 2011-2015 годы» (в редакции постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15 мая 2012 г. №528, приказом министерства образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г. № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», постановлением администрации города Сочи от 04.03.2012г. №371 «О порядке предоставления и условий стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений города Сочи за счет имеющихся средств в учреждении (муниципальный бюджет, госстандарт, средства полученные от приносящей доход деятельности», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25 января 2012 г. № 42 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждений на

2012-2018 годы», во исполнение Постановления администрации города Сочи от 01.08.2014 № 1516 "Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») "Изменения в отраслях социальной сферы МО г-к Сочи, направленные на повышение эффективности образования", приказом управления по образованию и науке администрации города Сочи от 03.09.2014 № 930 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников МОО дошкольного, общего и дополнительного образования», в целях совершенствования оплаты труда педагогических работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности, включая механизм увязки размера оплаты труда учителя и руководителя с конкретными показателями качества и количества муниципальных услуг.

2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов

2.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников МОУ СОШ № 89 (далее – МОУ СОШ № 89) предусматривает установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу), за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент в виду особой важности дисциплин.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу(должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент или устанавливается в абсолютном размере в пределах коэффициента.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику в виду особой важности дисциплин:

- ✓ кубановедение, основы православной культуры -1,05;
- ✓ инструктор по туризму-1,05.

3. Порядок и условия установления стимулирующих надбавок к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам (должность «учитель») по оценке эффективности труда

3.1. Порядок стимулирования учителя основан на материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты.

3.2. Основанием для оценки результативности эффективной деятельности педагогов служит самоанализ. Портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения является подтверждением результатов работы.

3.3. По результатам портфолио педагог самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных Положением критериев заполняет оценочный лист эффективности (приложение 2)

3.6. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно **оценочным листом**, содержащим самооценку показателей

результативности эффективности педагогической деятельности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.7. Определяются следующие отчетные периоды:

с 1 января по 30 июня

с 1 сентября по 31 декабря

3.8. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
- 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

3.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, выраженным в денежном отношении подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

3.10. Количество баллов одного педагога не должно превышать:

- по должности «учитель» – 341,7 баллов.

Максимальное количество баллов может меняться при разработке дополнительных показателей и критериев.

3.11. В случае не согласия педагогического работника с итоговым баллом и полученным процентом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается

3.13. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3.14. В случае связанном с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость 10 баллов по каждому критерию.

В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год

В случае нарушения трудовой дисциплины из общей суммы вычитается по 10 баллов за:

- не своевременное оформление учетно-отчетной документации;
- опоздания;
- преждевременный уход с рабочего места;
- отсутствия на месте дежурства.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат по оценке эффективности труда

4.1. Стимулирующая выплата каждому учителю за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за

прошедший период по которым производится расчет стимулирующей выплаты в денежном выражении.

4.2. Расчет стимулирующей выплаты (СВ) учителя по уровню эффективности деятельности определяется по следующей формуле:

$СВ = ИБ * СТП * К$, где

ИБ – итоговый балл (суммированный);

СТП - стоимость педагогической услуги;

К- поправочный коэффициент = от 1 до 10.

Поправочный коэффициент утверждается приказом руководителя школы и может быть изменен.

Суммы начисленных выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (должность «учитель»)

5.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат учителям указаны в приложении 1.

6. Размер, порядок и условия установления других стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам (должность «учитель»)

Распределение стимулирующей части фонда оплаты учителей труда, кроме указанной в разделе 2,3,и 4, осуществляется путём назначения ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются при проведении тарификации на 01 января и 01 сентября, а так же ежемесячно, по четвертям четыре раза в год (январь, апрель, июль, ноябрь) и по итогам года, за исключением выплат, предусмотренных разделом 3.

6.1. Установлены следующие размеры и виды стимулирующих доплат(выплат) и надбавок работникам МОУ СОШ № 89 :

- ✓ За выполнение функций классного руководителя;

- ✓ Стимулирующая надбавка молодым специалистам
- ✓ За выслугу лет;
- ✓ Стимулирующая надбавка;
- ✓ Доплата за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- ✓ За увеличение объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников устанавливаются следующие виды доплат:
 - за руководство первичной профсоюзной организацией.

6.2. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается за выполнение функций устанавливается из расчета 2000 рублей в месяц в классе наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам, т.е . 25 человек в классе обучающихся по основным общеобразовательным программам , 12 человек в классах коррекционного обучения (КРО). Для классов наполняемость которых меньше указанной, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух классах , соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение функций в каждом классе.

6.3. Стимулирующая надбавка молодым специалистам окончившим высшее профессиональное учебное заведение – от 2000 до 5000 рублей, окончившим среднее профессиональное учебное заведение – от 1000 до 3000 рублей.

Выплата стимулирующей надбавки молодым специалистам производится лишь по основному месту работы в течение трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу. К молодым специалистам относятся выпускники высших профессиональных учебных заведений, поступившие на работу сразу по окончании учебного заведения или в течение одного года после его окончания. Выплата производится при окончании учебного заведения по профилю.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается с целью стимулирования к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Надбавка может устанавливаться педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет:

- при стаже работы в учреждениях образования от 0 до 5 лет – от 200 до 500 рублей;
- при стаже работы в учреждениях образования от 5 до 15 лет – от 300 до 800 рублей;
- при стаже работы в учреждениях образования от 15 лет – от 500 до 1100 рублей.

Решение о введении соответствующих стимулирующих надбавок принимается директором образовательного учреждения при наличии средств.

6.5. Стимулирование отдельных категорий работников, а именно:

- учителя;

- другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении по основной должности. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, указанных категорий, выплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится один раз в месяц в сроки, установленные образовательными учреждениями для выплаты заработной платы.

6.6. Доплата за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- За наличие звания «Кандидат наук» – от 1500 до 5000 рублей;
- За наличие звания «Заслуженный учитель Кубани» - от 500 до 1500 рублей;
- За наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ»; «Почетная грамота министерства образования и науки РФ», «Отличник народного просвещения» - от 300 до 1000 рублей.

Доплата за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.7. Доплата за руководство первичной профсоюзной организацией в размере от 1500 до 5000 рублей.

7. Порядок оказания материальной помощи работникам основного персонала общеобразовательного учреждения

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам основного персонала (учителям) может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

7.2. Материальная помощь 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 бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.
- на основании заявления работника в адрес руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления и профсоюзным органом.
- в размере от 1000 до 3000 рублей (три тысячи) может оказываться по случаю свадьбы, рождения ребёнка, новоселья, юбилея по стажу: 25 лет, 30 лет, 40 лет, 50 лет, 60 лет; юбилея по возрасту: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет.
- работнику в экстренных ситуациях в размере от 1000 до 3000 рублей (три тысячи) в случае:

- материального ущерба от стихийных бедствий, тяжёлой болезни, травмы, смерти близких родственников со стороны супруга, супруги (родителей) – по решению комиссии Совета школы;
- в случае смерти близкого человека (супруга, детей, родителей сотрудника).

8. Порядок премирования работников основного персонала общеобразовательного учреждения

8.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении установлены премии МОУ СОШ № 89:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия ко Дню учителя;
- премия за подготовку школы к новому учебному году;
- премия за участие в общественной работе учреждения.

Премирование осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда на основании оценки результативности профессиональной, деятельности, по решению трудового коллектива, в соответствии с приказом директора **МОУ СОШ № 89** в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы педагога.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно но с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- выплаты за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.5. Премия за участие в общественной работе учреждения устанавливается за оформление школьных стендов, регулярное дежурство, благоустройство, подготовка массовых мероприятий, качественная работа с сайтом и т.п.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены, при наличии средств.

Основания для премирования работников основного персонала МОУ СОШ №89

| Наименование должности | Основание для премирования |
|-----------------------------------|---|
| Педагогические работники | <ul style="list-style-type: none"> - достижение учащимися более высоких показателей обученности по предмету в сравнении с предыдущим периодом; - стабильность и рост качества обучения; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные отметки по итогам учебного года; - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; <p>классным руководителям за подготовку и активное участие детей в праздниках в размере от 1000 до 3000 рублей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за принятие активного участия в организации летнего труда и отдыха учащихся в размере от 1000 до 3000 рублей; <p>за работу по привлечению предоставления платных образовательных услуг от 1000 до 10000 рублей</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> - подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций районного, муниципального, зонального, краевого, Всероссийского уровней; - организация проектной деятельности учащихся |
| | <ul style="list-style-type: none"> - участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы; - разработка и внедрение авторских программ; - разработка и ведение элективных курсов; - выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов |
| | <ul style="list-style-type: none"> - проведение уроков высокого качества |
| | <ul style="list-style-type: none"> - подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с обучающимися; - организация качественного участия обучающихся в городских массовых акциях и мероприятиях |
| | <ul style="list-style-type: none"> - использование информационных технологий в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ; - использование новых форм организации образовательного процесса: урок-презентация, урок-исследование; урок-игра и др. |
| | <ul style="list-style-type: none"> - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, чередование видов деятельности учащихся и т.п.); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.п.); - проведение мероприятий по профилактике |

| | |
|--|--|
| | вредных привычек |
| | - участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях районного и муниципального уровней); |
| | - разработка и проведение открытых уроков, открытых мероприятий с учащимися, педагогических гостиных и т.п.; |
| | - работа педагога в качестве наставника |
| | - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: классные родительские собрания, родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом и др. |
| | - снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПНД УВД, внутришкольном учете |
| | - отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций; эффективность работы по решению конфликтных ситуаций |
| | - стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года) |
| | -количество учащихся, повысивших отметки по итогам четверти |
| | - вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др. |
| | -наличие в кабинете термометра, классных уголков, озеленения |
| | - отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель |
| | -наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.) |
| | - увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.) |
| | - исполнительская дисциплина педагога в ведении школьной нормативно-правовой документации; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - регулярная работа педагога с классными журналами, дневниками учащихся; - образцовое ведение личных дел учащихся, подготовка отчетов - за оформление школьных стендов, регулярное дежурство, благоустройство, подготовка массовых мероприятий, качественная работа с сайтом |
|--|--|

8.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.6. Решение об отмене доплат, надбавок и выплат за неисполнение или некачественное исполнение обязанностей работников рассматривается и принимается директором МОУ СОШ №89.

Размеры стимулирующих выплат и доплат могут быть уменьшены или сняты полностью:

- за некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденных результатами проверок;
- за несоблюдение обязательств по коллективному договору;
- за нарушение Устава и других документов , регламентирующих деятельность учреждения;
- за нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- за нарушение морально-этических норм;
- при отсутствии или недостатке финансовых средств, при этом работник должен быть предупрежден об этом в установленном законодательством порядке.

Примечание: *Вознаграждение за классное федеральное руководство, выплаты стимулирующего и иного характера не входящие в тарификацию (краевой бюджет (Госстандарт) выплачиваются из средств краевого бюджета (Госстандарт) только на основании приказов управления по образованию и науке администрации города Сочи и носят временный характер.*

