Приложение к трудовому договору МКОУ СОШ №20 с. Новая Деревня

Показатели

эффективности деятельности педагогических работников

учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Направления | Общее образование |
| 1 | 2 | 4 |
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | X |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | X |
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | X |
| 4. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | X |
| 5. | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, в конкурсах, соревнованиях и др. | X |
| 6. | Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.) | X |
| 7. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | X |
| 8. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | X |
| 9. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | X |
| 10. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | X |

Показатели

эффективности деятельности педагогов дополнительного образования

учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Направления | Дополнительное образование |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Организация и проведение спортивно-массовых, массовых мероприятий различного уровня | X |
| 2. | Результативность профессиональной деятельности | X |
| 3. | Повышение профессионального мастерства | X |
| 4. | Организация воспитательной работы и активное участие в общественной жизни учреждения | X |
| 5. | Подготовка (не менее 3 лет под руководством одного педагога) и передача одаренных и высокорезультативных учащихся в специализированные учреждения (училища олимпийского резерва, центры спортивной подготовки, ШВСМ и т.д.,при заключении договора между данными организациями и Учреждением о выступлении за ее команду в течение учебного года) | X |
| 6. | Сохранность контингента | X |
| 7. | Исполнительская дисциплина | X |
| 8. | Организация работы с родителями, общественностью | X |
| 10. | Оформление и ведение документации | X |
| 11. | Отсутствие случаев травматизма во время учебно-тренировочного процесса | X |
| 12. | Личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения | X |

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя казенного учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 процентов, "заслуженный" - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются казенным учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности илинаграждении

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками – 300 рублей;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – 500 рублей.

г) к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) – 300 рублей .

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, -100% от ставки ( оклада);

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности учреждений осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем казенного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых (не ниже 3 места)и районных конкурсах(не ниже 3 места), олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых (не ниже 3 места) и очных районных конкурсах(не ниже 3 места), олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д., входящих в -100% от ставки ;

- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях -100% от ставки;

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании приказа руководителя казенного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам, должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

**5. Выплата материальной помощи**

5.1. Материальная помощь может оказываться на основании личного заявления работника при согласовании с профсоюзным комитетом учреждени в следующих случаях и объеме:

- рождение ребенка (1000 рублей)

- юбилей ( 50,55,60,65,70 лет и каждые последующие 5 лет) – 2000 рублей

- лечение ( 1000 рублей)

-частичное возмещение убытков, связанных с непреодолимыми обстоятельствами ( 3000 рублей)

-свадьба сотрудника ( 2000 рублей)

- смерть близких родственников ( 2000 рублей) ( выплата производится одному из членов семьи однократно)

5.2.Материальна помощь может быть оказана работнику при наличии средств по одному или более случаям.