

СОГЛАСОВАНО

На заседании Управляющего совета
ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск
Протокол № 4

От « 30 » ноября 2015 г.
Козлова Е.А.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск
Воронкова В.К.

Приказ № 98 от « 01 » декабря 2015 г.



Новая редакция
ПОЛОЖЕНИЯ об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы №13
городского округа Чапаевск Самарской области

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск
Протокол № 2

От « 24 » ноября 2015 г.
Председатель собрания
Козлова Е.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 13 городского округа Чапаевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ; с изменениями от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 27.07.2007г. №118, от 11.06.2008г. № 201, от 14.04. 2011г. №119, от 27.10.2011 №702; от 17.02.2014г. № 79);
- методикой расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008г. №128, от 24.12.2008г. №522, от 24.08.2011г. №408, от 27.10.2011г. № 681);
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», (с изменениями от 08.09.2010г. № 398 , от 31.10.2012г. № 600);
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010г. № 299, от 27.10.2010г. №508, от 29.08.2011г. №430, от 29.09.2011г № 484, от 12.10.2011г. № 575, от 25.10.2011г. №606 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485; от 30.10.2013г. №582);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и

государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 04.09.2014г. №278-од);

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в государственных образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области (с изменениями от 18.01.2012 г. № 4-од);

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2012г. №739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107«О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;

- постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013г. № 756 « Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;

- Уставом ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим советом Учреждения, утверждается приказом директора школы.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Раздел 7 Положения определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников средней общеобразовательной школы

1.7. Разделы 4 и 5 Приложения №1 к Положению определяют виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливают порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.8. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по средней общеобразовательной школе (Приложение № А, № Б, № В) и по структурным подразделениям (Приложение № Г), разработанных администрацией Учреждения совместно с рабочими группами по распределению стимулирующей части ФОТ и согласованных с Управляющим советом Учреждения.

1.9. При распределении стимулирующего фонда рабочая комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для

работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда.

1.11. При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

2. Оплата труда работников СОШ № 13 г.о. Чапаевск

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников СОШ № 13 г.о. Чапаевск осуществляется по формуле $ФОТ=NDH$,

где N-норматив на реализацию государственного образовательного стандарта;
D-соотношение ФОТ работников ОУ к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое образовательным учреждением (не менее 90%);

H-количество учащихся в образовательном Учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников ОУ включает в себя заработную плату административно-хозяйственного персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и состоит из:

Базового фонда в размере не менее 78,66 процентов от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 59,18 % от базовой части;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 19 % от базовой части;

- специальный фонд оплаты труда, который составляет не более 21,82 процента от базового фонда оплаты труда и включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Стимулирующий фонд в размере не более 21,34 % фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 %;

- на надбавки стимулирующего характера не менее 40 %;

- на доплаты стимулирующего характера не более 51 %;

- на выплату единовременной премии работникам не более -6 %.

2.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат водителю школьного автобуса определяются согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов.

2.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, определяются настоящим Положением.

2.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем.

2.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.8 Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.9. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда Учреждения за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

3,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1

Если класс делится на группы	2
------------------------------	---

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

- начальное общее образование;
- основное общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТпедх 245

$$Сч = \frac{ФОТпедх \cdot 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \cdot 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

ФОТинд х 245

$$Сч = \frac{ФОТинд \cdot 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \cdot 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1 – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365– количество дней в году.

4. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора Учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кд – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
1 группа	1,8

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Сд – величина стимулирующих выплат директору Учреждения.

4.2. Заработная плата главного бухгалтера устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР$$

где ЗПр - заработная плата главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

4.2.1. С учетом условий труда главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.2.2. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.3. Зарботная плата заместителя директора устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год; в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв$$

где ЗПр - зарботная плата заместителя директора;

ЗПср – средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителя директора;

4.3.1. С учетом условий труда заместителю директора могут быть назначены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.3.2. Стимулирующие выплаты заместителю директора Учреждения назначаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

5.1. Зарботная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих Учреждения устанавливаются директором Учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

5.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу в ночное время;

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей);

расширение зоны обслуживания;

увеличение объема выполняемых работ;

исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за проверку тетрадей и письменных работ;
доплата за заведование элементами инфраструктуры;
доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья доплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
доплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
доплата за другие виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями сотрудников;
надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук;
надбавка за почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы;
надбавка за орден, полученный за достижения в сфере образования;
надбавка за выслугу лет;
надбавки за интенсивность и напряженность работы;
надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;

6.4. Доплата за работу в ночное время сторожам Учреждения производится в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата в соответствии с приложением № 8 к коллективному договору.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему могут быть предоставлены другие дни отдыха по договоренности.

6.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

6.10 Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6.11. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

6.11.1. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.11.2. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

6.11.3. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистом, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

6.11.4. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

6.12. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды доплат:

6.12.1. Директору Учреждения компенсационные доплаты устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

6.12.2. Для выполнения уставных целей и задач школы за:

- Методическую и научно-исследовательскую работу – от 2000 руб.;
- экспериментальную работу – от 1000 руб.
- разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений от 1000 руб.
- высокий уровень организации образовательного процесса - от 2000 руб.

6.12.3. За заведование кабинетами осуществляется в размере до 500руб.:

-за создание условий для сохранения здоровья учащихся, т.е. за организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, инвентаря, безопасности проведения образовательного процесса;

- за разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раз в 5 лет) инструкций по охране труда;

- контроль за противопожарным состоянием, наличие в кабинете наглядной агитации и необходимых инструкций по охране труда;

-проведение необходимого инструктажа с учащимися с записью в журнале;

-доведение до сведения руководителя информации обо всех недостатках, снижающих работоспособность учащихся в кабинете (заниженность освещения, шум и т.д.).

6.12.4. За ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся – от 1000 (одной тысячи) руб.

6.12.5. За организацию и участие в городских, окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья - от 500 руб.

6.12.6. Ответственному лицу за организацию оздоровления учащихся – от 300 руб.

6.12.7. За проверку тетрадей:

- в начальном звене по русскому языку, чтению, математике, окружающему миру - от 300руб.;

- по математике в среднем и старшем звеньях – от 500руб.;

-по русскому языку и литературе в среднем и старшем звеньях –от 500руб.;

-по истории, географии, химии, биологии, обществознанию, английскому языку, физике - от 100руб.

6.12.10. За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) от 500 руб.;

6.12.11. За руководство школьным методическим объединением от 500 руб.;

6.12.12. За работу с библиотечным фондом от 1000 руб.

6.12.13. Ответственному лицу, за составление расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам, - от 1000 рублей.

6.12.14. Административно- хозяйственному персоналу и техническому персоналу за выполнение дополнительных работ по обслуживанию здания школы, за расширение зон обслуживания, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - от 500 руб.

6.12.15. Размер компенсационной доплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

6.12.16. Ежемесячная компенсационная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Размер компенсационной надбавки за выслугу лет устанавливается приказом директора Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

7. Выплаты стимулирующего характера.

7.1. Виды, процентное соотношение, условия для установления, снижения или отмены стимулирующих выплат.

7.1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.1.2. Стимулирующий фонд составляет не более 21, 34 % от фонда оплаты труда работников школы и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

7.1.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику.

7.1.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

отсутствие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, сотрудника;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;

своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.1.6. *Надбавки* стимулирующего характера составляют не менее 43 % от стимулирующего фонда; *доплаты* стимулирующего характера - не более 51 % от стимулирующего фонда; *премии и иные поощрительные выплаты* - не более 6 % от стимулирующего фонда.

Процентное соотношение частей надбавок стимулирующего характера: директору не более 3%, педагогическому персоналу не менее 50%, административному и учебно-вспомогательному персоналу не более 40 % , младшему обслуживающему персоналу не более 7 % . Точное значение процентного соотношения частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора Учреждения один раз в полугодие.

Стимулирующие надбавки назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в полугодие (в сентябре и в январе) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного учебного года.

7.1.7. Работникам, у которых произошло изменение названия должности в связи с организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника на прежнем месте работы, после 6 месяцев работы во вновь созданном Учреждении выплаты производятся по результатам труда на общих основаниях.

7.1.8. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Юго - Западного управления министерства образования и науки Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

7.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки.

7.2. Надбавки стимулирующего характера **административно- хозяйственного персонала** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения. **Приложение № А**

7.2.1. Надбавки стимулирующего характера **заместителям директора** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

Для заместителей директора Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

- эффективность процесса обучения;
- эффективность воспитательной работы;

- эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения;
- эффективность управленческой деятельности.
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.

Стимулирующие выплаты заместителям директора школы, как педагогам, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным п. 7.2.4-7.2.13 настоящего Положения.

Приложение № Б

7.2.3. Надбавки стимулирующего характера **для педагогов** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

Приложение № В

7.2.4. Порядок назначения стимулирующих надбавок.

В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме два раза в год: до 1 сентября и до 1 января.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- заместители директора по УВР;
- руководители методических объединений;
- руководители творческих групп;
- заместитель директора по АХР или заведующий хозяйством

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости требуют от сотрудников предоставления дополнительных сведений. В четырехдневный срок после получения информации рабочая комиссия оформляет протокол и направляет его до 15 сентября и до 15 января для согласования Управляющему совету Учреждения.

На основании согласованного с Управляющим советом протоколом, директор Учреждения издает приказ о стимулирующих надбавках работникам по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 января по итогам учебного года.

7.2.5. Стимулирующие надбавки административно и учебно-вспомогательному персоналу рассчитываются в процентном отношении в зависимости от количества баллов.

Надбавки заместителям директора по УВР устанавливаются при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

от 25 до 34 баллов – до 20 % от средней зарплаты по школе;

от 35 до 40 баллов – до 30 % от средней зарплаты по школе;

от 40 и более баллов - до 40% от средней зарплаты по школе

Надбавка главному бухгалтеру устанавливаются при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

20 баллов и более – от 20 % от средней зарплаты по школе; и до 0,5 % стимулирующего фонда структурного подразделений;

30 баллов и более – от 30 % от средней зарплаты по школе; и до 1 % стимулирующего фонда структурных подразделений;

40 баллов и более – от 40 % от средней зарплаты по школе и до 1,5 % стимулирующего фонда структурных подразделений;

50 баллов и более – от 50 % от средней зарплаты по школе и от 2% стимулирующего фонда структурных подразделений.

Надбавки бухгалтеру, заместителю директора по АХР и заведующему хозяйством устанавливаются при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

10 баллов и более – от 20 % от средней зарплаты по школе;

20 баллов и более – от 30 % от средней зарплаты по школе;

30 баллов и более – от 40 % от средней зарплаты по школе;

40 баллов и более – от 50 % от средней зарплаты по школе.

Надбавки библиотекарю, секретарю, делопроизводителю, специалисту по охране труда устанавливаются при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

10 баллов и более – от 40 % от должностной тарифной ставки;

15 баллов и более – от 60 % от должностной тарифной ставки;

25 баллов и более – от 80 % от должностной тарифной ставки;

35 баллов и более – от 100 % от должностной тарифной ставки

7.2.6. Надбавки младшему обслуживающему персоналу устанавливаются по формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общий фонд стимулирующих надбавок в данном периоде для младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общее количество баллов, набранное младшим обслуживающим персоналом в данном периоде}}$$
$$\text{Размер стимулирующей надбавки для младшего обслуживающего персонала в рублях} = \frac{\text{стоимость 1 балла АХП}}{\text{количество баллов, у сотрудника}}$$

7.2.7. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитываются по бальной системе по формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общий фонд стимулирующих надбавок в данном периоде всех педагогических работников}}{\text{Общее количество баллов, набранное всеми педагогами в данном периоде}}$$
$$\text{Размер стимулирующей надбавки педагога в рублях} = \frac{\text{стоимость 1 балла}}{\text{количество баллов, у педагога}}$$

7.2.8. Стимулирующие надбавки в установленном размере выплачиваются ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего полугодия.

7.2.9. Размер стимулирующих надбавок может быть снижен или они могут быть отменены:

при наличии факта травматизма обучающегося на уроке или во время внеурочной деятельности, если ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;

при факте грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты Учреждения;

при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа;

при факте обоснованной жалобы на сотрудника со стороны любого из участников образовательного процесса.

7.2.10. Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

7.2.11. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующая надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией;

7.2.12. Стимулирующие надбавки осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

7.2.13. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

7.3. Порядок установления и выплаты ежемесячной стимулирующей доплаты за качество работы.

7.3.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная доплата за эффективность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

7.3.2. Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и напряженность работы используются следующие показатели:

качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности и интенсивности (любые инновационные проекты, направленные на *повышение авторитета и имиджа учреждения*)

высокое профессиональное мастерство сотрудника и как результат – качество работы;

сложность и важность выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на *повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;*

эффективная организация образовательного процесса;

эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения;

эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

7.3.3. Доплаты стимулирующего характера производятся за:

- эффективную работу по внедрению информационно - коммуникативных технологий и работу с Интернет - ресурсами в Учреждении – от 3000 (трех тысяч) рублей;

- систематическую и эффективную работу по поиску и поддержке талантливых детей –от 1000 (одной тысячи) рублей;

- систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий от 1000 (тысячи) рублей;
- молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ от 1000 (одной тысячи) рублей;
- эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ от 2000 (двух тысяч) рублей;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения от 1000 (одной тысячи) рублей;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ от 1000 (одной тысячи) рублей;
- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;
- за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 200 рублей и выше;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе от 200 рублей и выше;
- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – от 300 рублей;
- за эффективное руководство городским или окружным методическим объединением – до 1000 рублей;
- за эффективное руководство школьным методическим объединением – от 500 рублей;
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы– от 5000 рублей и выше;
- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе- от 500 рублей и выше.

7.3.4. Доплаты за эффективность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения по ходатайству заместителей директора, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

7.3.5. Доплата за качество работы заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

7.3.6. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через три месяца со дня приема.

7.4. Порядок выплаты единовременной стимулирующей премии

7.4.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за качественное выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий - выставок, семинаров, конференций и т. д.);

в связи с вручением: государственной награды, почетной грамоты;

в связи с объявлением благодарности.

7.4.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.4.3. На выплату единовременной премии направляются средства, предусмотренные в размере не более 6 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 7.1.5. настоящего Положения).

8. Другие вопросы оплаты труда

Порядок ежемесячной выплаты молодым педагогическим работникам

8.1. Ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждениях.

8.1.2. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

8.1.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

8.1.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.1.5. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение.

8.1.6. При исчислении срока ежемесячной денежной выплаты не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

Материальная помощь

8.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;
утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
юбилейные даты (50, 55, 60, 65, лет со дня рождения) - в размере до 3000 рублей.

8.2.1. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.2.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения .

8.2.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

О минимальном размере оплаты труда

8.3. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

О денежной компенсации за методическую литературу

8.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Критерии эффективности (качества) работы административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Критерии эффективности (качества) работы главного бухгалтера

Показатели работы главного бухгалтера	Максимальное количество в баллах
1.1. Отсутствие замечаний по целевому использованию бюджетных средств	4,0
1.2. Отсутствие замечаний по целевому использованию внебюджетных средств	4,0
1.3. Своевременное и качественное представление отчетов	5,0
1.4. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	4,0
1.5. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год	3,0
1.6. Стопроцентное исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий год	4,0
1.7. Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	4,0
1.8. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	3,0
1.9. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителя	4,0
1.10. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечания отсутствуют	3,0 5,0

1.11. Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	2,0
1.12. Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	44,0
2.1. Выявление финансовых проблем функционирования школы	3,0
2.2. Качественное ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы Учреждения.	3,0
2.3. Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации Учреждения.	3,0
2.4. Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	3,0
2.5. Прогнозирование тенденций изменения ситуаций финансовой политики для корректировки финансовой стратегии Учреждения.	3,0
2.6. Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы Учреждения.	3,0
2.7. Участие в реализации программы развития Учреждения.	3,0
2.8. Участие в реализации муниципальных, республиканских, федеральных программ, проектов и экспериментов	4,0
2.9. Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте Учреждения.	1,0
2.10. Внеплановое повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	28,0
3.1. Рациональное расходование финансовых и материальных средств	3,0
3.2. Проведение внеплановых инвентаризаций	3,0
3.3. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	5,0
3.4. Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями	5,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	16,0
4.1. Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии	2,0
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	90,0

Критерии эффективности (качества) работы бухгалтера

Критерии, показатели	Максимальное количество в баллах
----------------------	----------------------------------

1.1. Отсутствие замечаний по целевому использованию бюджетных средств	3,0
1.2. Отсутствие замечаний по целевому использованию внебюджетных средств	3,0
1.3. Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	3,0
1.4. Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	4,0
1.5. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	3,0
1.6. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось;	3,0
- замечания отсутствуют	5,0
1.7. Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	1,0
1.8. Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	23,0
2.1. Качественное ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы Учреждения.	2,0
2.2. Своевременная разработка необходимой финансово-хозяйственной документации Учреждения.	2,0
2.3. Анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	2,0
2.4. Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	2,0
2.7. Внеплановое повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	10,0
3.1. Рациональное расходование финансовых и материальных средств	3,0
3.2. Проведение внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов	3,0
3.3. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	4,0
3.4. Качественная организация работы с внебюджетными поступлениями	3,0
3.5. Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями	3,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	16,0
4.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии	1,0
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50,0

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заведующего хозяйством**

Показатели премирования заместителя руководителя	Максимальное количество в баллах	Само оценка	Баллы утвержденные
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения			
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы	2		
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	2		
1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	2		
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	2		
1.5. Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в школе (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и отопления: отсутствие нарушений (предписаний); наличие легко устранимых нарушений; наличие нарушений, повлекших предписания, штрафы.	3 1 0		
Максимально возможное количество баллов	11		
Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении			
2.1. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	1		
2.2. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	2		
2.3. Обеспеченность Учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС -наличие «тревожной кнопки»	1 1		
2.4. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	2		
2.5. Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников	2		
2.6. Количество пунктов предписаний органами транспортной инспекции, в сравнении с предыдущим периодом: отсутствие нарушений (предписаний); наличие легко устранимых нарушений; наличие нарушений, повлекших предписания, штрафы.	3 1 0		
2.7. Количество пунктов предписаний органами пожарной инспекции, в сравнении с предыдущим периодом: отсутствие нарушений (предписаний); наличие легко устранимых нарушений; наличие нарушений, повлекших предписания, штрафы.	3 1 0		

Максимально возможное количество баллов	15		
Обеспечение снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности			
3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности Учреждения	2		
3.2.Своевременное планирование сводного графика размещения государственных и муниципальных заказов, с регулярным внесением поправок, с учетом последних нормативных требований.	3		
3.3. Подготовка и организация ремонтных работ	3		
3.4. Организация и проведение месячника по уборке территории	2		
3.5. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	2		
3.6. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	2		
3.7. Внеплановое повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, семинары и т. д., в том числе дистанционные.)	2		
3.8. Внесение предложений по усовершенствованию работы МОП и технического обслуживания Учреждения.	3		
3.9. Наличие нововведений, направленных на реализацию экономической программы развития Учреждения	3		
Максимально возможное количество баллов	22		
Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника			
4.1. Эффективная организация работы по обучению, проверке знаний сотрудников по вопросам антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности и электробезопасности в Учреждении.	3		
4.3.Отсутствие травматизма среди сотрудников Учреждения во время образовательного процесса.	3		
4.4.Использование в работе электронного документооборота с органами управления. Использование возможностей сети Интернет с целью повышения эффективности своей работы.	3		
4.5. Низкий уровень исполнительской дисциплины.	-5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	9		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	57,0		

Критерии эффективности (качества) работы библиотекаря

Показатели работы библиотекаря	Максимальное количество в баллах
1.1. Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего	

количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0
1.2. Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2,0 4,0
1.3. Посещаемость в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	3,0 5,0
1.4. Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	3,0 5,0
1.5. Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: - регулярность осталась на прежнем уровне; - регулярность увеличилась	2,0 3,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	21,0
2.1. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	2,0
2.2. Выполнение тематических справок, обновление альбомов-папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков: - подготовлено столько же материалов, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество подготовленных материалов увеличилось	2,0 3,0
2.3. Подготовка материалов с применением ИКТ	1,0
2.4. Реализация творческих проектов с учащимися	3,0
2.5. Оформление книжных выставок: - оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось	2,0 3,0
2.6. Оформление виртуальных обзоров, тематических выставок - оформлено столько же обзоров и выставок, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных обзоров, выставок увеличилось	2,0 3,0
2.7. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся: <ul style="list-style-type: none"> • количество мероприятий в классах: - осталось на прежнем уровне; 1,0 - увеличилось 2,0 • количество общешкольных мероприятий: - осталось на прежнем уровне; 2,0 - увеличилось; 3,0 • проведены мероприятия (не менее 1) уровня города 5,0 	
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 2.7.</i>	<i>10,0</i>
2.8. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями:	1,0

- библиотеки города;	1,0
- книготорговые организации;	1,0
- общественные организации	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	28,0
3.1. Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня	2,0
3.2. Результативное участие в конкурсах (наличие призового места)	2,0
3.3. Библиотекарем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:	
• школьного уровня	0,5
• муниципального уровня	1,0
• республиканского уровня	1,5
<i>Максимально возможное количество баллов по показателю 3.3</i>	3,0
3.4. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5
3.5. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	9,5
4.1. Доля учащихся, удовлетворенных работой библиотеки:	
- 75-90%;	2,0
- 91-100%	4,0
4.2. Доля педагогов, удовлетворенных работой библиотеки:	
- 75-90%;	3,0
- 91-100%	5,0
4.3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы зав.библиотекой	2,0
4.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	11,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	70,0

Критерии эффективности (качества) труда секретаря, делопроизводителя

№ П.П.	Показатели	Максимальное число баллов
1.	Эффективная работа с Пенсионным фондом РФ	0-3
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов, выдача справок и др.	0-3
3.	Регулярный контроль за выполнением работниками школы приказов, распоряжений в части соблюдение сроков их исполнения.	0-3
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-2
5.	Эффективное ведение архивной документации	0-2
6.	Высокая культура общения с посетителями, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-3
7.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-2
8.	Качество оформления и ведения личных дел обучающихся и сотрудников школы.	0-2

9.	Внеплановое повышение квалификации, в том числе дистанционное.	0-2
10	Качественное оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике, владение сканером и т. д.	0-2
11.	Культура работы с электронной почтой	0-2
12.	Эффективная работа с ОАО страховая компания «Аскомед»	0-3
13.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	0-3
14.	Курьерская доставка отчетов	0-5
15.	Качество ведения трудовых книжек сотрудников, своевременное внесение в них сведений о поощрениях и изменениях квалификационных категорий.	0-3
16.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0-2
17.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		42

Критерии эффективности (качества) труда уборщика служебных помещений

№ П./П.	Показатели	Диапазон баллов
1.	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Наличие культуры общения с участниками образовательного процесса	0-1
2.	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-5
3.	Отсутствие замечаний по содержанию обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-3
4.	Проведение внеплановых генеральных уборок	0-4
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-2
6	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15

Критерии эффективности (качества) труда гардеробщика

№ П/П	Показатели	диапазон баллов
1.	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	0-2

2.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	0-3
3.	Отсутствие краж вещей обучающихся из гардероба	0-2
4.	Участие в общественной жизни школы	0-1
5	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-2
6	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15

Критерии эффективности (качества) труда электромонтера

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	0-1
2.	Участие в общественной жизни школы	0-2
3.	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.	0-5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2
5.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10

Критерии эффективности (качества) труда сторожа

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	0-1
2.	Участие в общественной жизни школы	0-2
3.	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.	0-5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2
5.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10

Критерии эффективности (качества) труда дворника

№ П./П.	Показатели	диапазон баллов
---------	------------	-----------------

1.	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Культура общения с участниками образовательного процесса	0-1
2.	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.	0-3
3.	Отсутствие замечаний по содержанию обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-1
4.	Проведение внеплановых генеральных уборок	0-3
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-1
6.	Соблюдение безопасных условий труда	0-1
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10

Критерии эффективности (качества) работы инженера по охране труда, специалиста по охране труда, лаборанта

Показатели работы	Максимальное количество в баллах
1.1. Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	3,0
1.2. Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях.	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5,0
2.1. Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества Учреждения, техногенным авариям и происшествиям.	2,0
2.2. Степень и эффективность участия в проведении мероприятий по охране труда и созданию безопасных условий организации образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма)	4,0
2.3. Эффективное обеспечение работы беспроводной сети (WiFi)	4,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	11,0
3.1. Эффективность содействия совершенствованию учебно-методической базы для курса «Основы безопасности жизнедеятельности»	3,0
3.2. Своевременная и качественно разработанная планирующая и отчетная документация по вопросам охраны труда и технике безопасности в Учреждении.	3,0
3.3. Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	3,0
3.4. Эффективное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств	2,0
3.5. Участие в разработке и осуществлении комплекса мер по	3,0

профилактике и противодействию проникновения в Учреждение наркотических средств и психотропных веществ.	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	14,0
4.1. Эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности Учреждения.	2,0
4.2. Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части охраны труда в Учреждении	4,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	6,0
Критерий 5. Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров	
5.1. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по работе с программным обеспечением	3,0
5.2. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по защите информации	2,0
5.3. Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по правильной эксплуатации компьютерного оборудования	2,0
5.4. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	8,0
6.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	2,0
6.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	2,0
Максимально возможное количество баллов	45,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № Б

Критерии эффективности (качества) труда заместителей директора

Критерии оценивания заместителя директора по учебной работе

№	Критерий оценивания заместителя директора	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2

1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
	Количество учащихся, ставших победителями или призерами научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		16-21
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в	3

	профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, инициированных заместителем директора: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
3.2	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (по предметам, которые курирует заместитель директора) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
3.4	Наличие обзорных (отчетных) публикаций заместителя директора о различных аспектах образовательной деятельности на сайте образовательного учреждения, с периодичностью не реже 1 раза в четверть – 1 балл	1
3.5	Количество выступлений, подготовленных педагогами, (по предметам, которые курирует заместитель директора) на различных профессиональных форумах (семинарах, конференциях и т. д.) не ниже школьного уровня в сравнении с прошлым периодом: ниже (0), на том же уровне(1), выше(2)	2
Итого:		10
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.3	Доля учащихся на ступени среднего (полного) общего образования, охваченных профильным обучением (за исключением) универсального профиля: от 59% до 79% – 2 балла; от 80 до 99% – 2 балла, 100 % – 3 балла	3
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	4
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	3
Итого:		13

5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие нововведений, сопровождаемых заместителем директора, направленных на реализацию целей программы развития учреждения – 1 балл	1
5.2	В учреждении создана и постоянно действует система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь. До 3-баллов	3
5.3	Заместитель директора участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня (по представленным аналитическим материалам: 3, 2, 1 балла соответственно)	3
5.4	Заместитель директора сопровождает работу учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих материалов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.5	Участие заместителя руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		11
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Наличие нововведений, сопровождаемых заместителем директора, направленных на реализацию целей программы развития учреждения – 1 балл	1
6.2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации – 1 балла	1
6.3	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
Итого:		3
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл.	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
7.3	Результативность участия педагогов (по предметам, которые курирует заместитель) в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2

7.4	Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в том числе в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне (0), выше (1)	1
7.5	Высокий уровень удовлетворенности участников образовательного процесса качеством образования в Учреждении (при наличии данных внешней экспертизы)	3
7.6	Низкий уровень исполнительской дисциплины у заместителя директора	-5
Итого:		4-9
ВСЕГО:		57-67

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя руководителя по воспитательной работе, педагога-организатора

№	Критерий оценивания заместителя директора	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность воспитательной работы	
1.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
1.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
1.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	2
1.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
1.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	1
1.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2

1.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
1.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	2
1.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
Итого:		16
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, инициированных заместителем директора: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
3.4	Наличие обзорных (отчетных) публикаций заместителя директора о различных аспектах образовательной деятельности на сайте образовательного учреждения, с периодичностью не реже 1 раза в четверть – 1 балл.	1
Итого:		8
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Степень участия учащихся школы в городских мероприятиях. % участвующих от общего количества учащихся школы выше - 1 балл, рост количества мероприятий - 1 балл	2
4.2	Ведение банка данных индивидуальных достижений учащихся - 1 балл, % учащихся, имеющих индивидуальные достижения по сравнению с прошлым периодом выше - 2 балла	2
4.3	% коллективов, ведущих летопись своего класса по сравнению с прошлым периодом выше - 1 балл	1
4.4	% учащихся из группы «риска», охваченных дополнительным образованием выше, чем в прошлом периоде - 1 балл	1

4.5.	Высокий уровень проведения культурно-просветительских и оздоровительных школьных мероприятий, при наличии положительных отзывов не менее трех участников образовательного процесса-2балла	2
Итого:		8
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие нововведений, сопровождаемых заместителем директора, направленных на реализацию программы развития образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем: наличие 1балл, рост по сравнению с прошлым периодом 2балла	2
5.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
5.4	Наличие публикаций заместителя и педагогов, им курируемых в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
5.5	Сопровождение заместителем деятельности учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих материалов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.6	Участие заместителя руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
5.7	В учреждении создана и постоянно действует система мониторинга эффективности воспитательной работы. Осуществляется обратная связь. До 3-баллов	3
Итого:		15
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Под руководством заместителя директора реализуется программа, пропагандирующая здоровый образ жизни, (при наличии аналитических материалов – 1 балл)	1
6.2		
6.3	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла	2
6.4		
6.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и в части неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций – 2 балла	2
6.6	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников	1

	учреждения во время проведения внеклассных воспитательных мероприятий – 1 балл	
Итого:		6
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Под руководством заместителя директора создан и функционирует школьный музей.	5
7.2	Доля классных руководителей, формирующих свой портфолио, в том числе, в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне (0), выше (1)	1
7.3	Низкий уровень исполнительской дисциплины у заместителя директора	-5
7.4	Высокий уровень удовлетворенности участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении (при наличии данных внешней экспертизы)	3
7.5	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Классный- классный»: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		6-11
ВСЕГО:		64

ПРИЛОЖЕНИЕ № В

Критерии эффективности (качества работы) для педагогов

Ф.И.О. _____

Дисциплинарное взыскание (да, нет) _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Оценка критерия	Самоанализ	Балл комиссии по распределению стимулирующего фонда
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Отсутствие неуспевающих учащихся по итогам года. Примечание: годовой критерий	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
	2	Положительная динамика % качества обученности во всех классах педагога по итогам года. Примечание: годовой критерий	Сохранение - 1 балл; Повышение - 2 балла		
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету. Примечание: годовой критерий	Отсутствие – 3 балла Доля ниже -1балл 100% выпускников +3б 50-99% выпускников +2б менее 50% +1б		
	4	Отсутствие неуспевающих	Отсутствие – 3 балла Доля ниже -1балл		

	выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету Примечание: годовой критерий	100% выпускников +3б 50-99% выпускников +2б менее 50% +1б																											
5	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся) Примечание: годовой критерий	Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 2 балла Позитивная динамика в результатах обучающихся – 3 балла																											
6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства Примечание: годовой критерий для очных конкурсов	Очные: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>у</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Город</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Округ</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Обл</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Россия</td> <td>10</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	у	Город	4	3	2	1	Округ	6	5	4	1	Обл	8	7	6	3	Россия	10	9	8	5		
	1	2	3	у																									
Город	4	3	2	1																									
Округ	6	5	4	1																									
Обл	8	7	6	3																									
Россия	10	9	8	5																									
7	Выступление на конференциях, форумах, семинарах выше уровня ОУ	Выступающий – 3 балла (город, округ) Выступающий – 4 балла (область, РФ)																											
8	Проверка ГИА (9 класс), проверка олимпиадных работ и т.п. (выше уровня ОУ)	Проверка – 3 балла																											
9	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках или наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя	Да-1 балл; Нет – 0 баллов																											
10	Внеплановое обучение на профессиональных	Да-1 балл; Нет – 0 баллов																											

		курсах (в т.ч. дистанционных) по инициативе педагога.														
	11	Распространение педагогического опыта учителя	Открытый урок или внеклассное мероприятие: школа-1 балл; город – 3 балла; округ - 4, область – 5 баллов; Публикации: Сборник – 5 баллов (+5 баллов в периодических изданиях) В интернете – 1 балл (+1 балл с документом)													
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	12	Участие учащихся в олимпиадах по предмету выше уровня ОУ (учитывается одна победа, имеющая самый высокий суммарный балл), организованных на бесплатной основе	Победитель – 5 баллов, призер – 4 балла, дополнительное место – 1 балл Примечание: баллы суммируются, если педагог подготовил призеров по нескольким предметам.													
	13	Участие учащихся в конференции по предмету выше уровня ОУ (учитывается одна победа, имеющая самый высокий суммарный балл), организованных на бесплатной основе Примечание: годовой критерий	Участие – 1 балл, победитель – 5 баллов, призер – 4 балла Если уровень области или России, то добавляем: участие – 1 балл; призовое место – 5 баллов Заочная конференция: победитель – 5 баллов, призер – 4 балла													
	14	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях выше уровня ОУ (учитывается одна победа, имеющая самый высокий суммарный балл), организованных на бесплатной основе	Очные: Участие – 1 балл, 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла, Если уровень области или России, то добавляем: участие – 1 балл; победа – 5 баллов. Заочные: <table border="1" data-bbox="810 1917 1059 2009"> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Обл</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Россия</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>		1	2	3	Обл	3	2	1	Россия	3	2	1	
	1	2	3													
Обл	3	2	1													
Россия	3	2	1													

			За каждый заочный дополнительный конкурс - 0,25 балла		
	15	Наличие публикаций работ обучающихся по предмету в периодических изданиях, сборниках	Город – 2 балла Округ – 3 балла Область – 4 балла Россия – 5 баллов		
	16	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога	Участие - 1 балл Разработка проекта, грантовая деятельность – 5 баллов		
	17	Вклад педагога в организацию и развитие социального партнерства (с родителями, общественностью и учреждениями города, области и т.п.), по итогам года.	Да-1 балл; Нет – 0 баллов.		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	18	Рост, сохранение качества обученности (или наличие уровня качества обученности не менее 75%) классного коллектива, в котором педагог является классным руководителем, при отсутствии неуспевающих Примечание: годовой критерий	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
	19	Повышение (сохранность) охвата учащихся класса горячим питанием в течение учебного года (охват обучающихся класса не менее: 1-4 классы – 100%, 5-11 классы - 80% от его численности (по полугодиям) Примечание: учащиеся, нуждающиеся в специальном питании, не включаются в расчет показателя при наличии медицинской	Да-3 балла; Нет – 0 баллов		

		справки			
	20	Снижение (отсутствие) учащихся, состоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
	21	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
	22	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
	23	Организация поездок учащихся в музеи, кинотеатры, театры, развлекательные центры, выставки и т.д., в том числе в целях профориентации школьников по тетради приказов	Город – 1 балл, область – 2 балла, Россия – 3 балла		
	24	Результативность участия классного коллектива в командных конкурсных мероприятиях выше уровня ОУ	Победитель – 5 баллов, призер – 4 балла		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	25	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса.	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
	26	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.),	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		

		более 5% учебного времени			
	27	Частота выхода в систему АСУ РСО более 3-х раз в неделю	Да – 3 балла Нет – 0баллов		
	28	Наличие авторских учебных программ, элективных курсов, дидактических пособий с рецензией. Примечание: годовой критерий	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
	29	Наличие личного сайта, веб-страницы, поддерживающих учебно-методическую деятельность педагога Размещение материалов о своей деятельности на школьном сайте	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	30	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Да-1 балл; Нет – 0 баллов		
			Итого количество баллов:		

Дата ознакомления _____

Подпись педагога _____

Приложение №1 к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №13
городского округа Чапаевск

**Об оплате труда, компенсационных выплатах и порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда, о порядке установления
премий и других видов материального поощрения сотрудников
структурных подразделений ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск
«Детский сад №29 «Кораблик»
«Детский сад №33 «Дружная семейка»»**

1. Общие положения

1.1. Положение вводится в структурных подразделениях ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск «Детский сад №29 «Кораблик»» и «Детский сад №33 «Дружная семейка»» (далее по тексту структурные подразделения) с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников образовательного Учреждения.

1.2. Положение разработано администрацией Учреждения, принято на Общем собрании трудового коллектива, согласовано на заседании Управляющего Совета и утверждено приказом директора ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников структурных подразделений.

2. Оплата труда сотрудников структурных подразделений

2.1. Заработная плата работников структурных подразделений представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

2.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число каждого месяца путем перевода заработной платы на пластиковую карту.

2.3. Формирование фонда оплаты труда происходит отдельно по каждому структурному подразделению.

2.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) \cdot \text{Н} \cdot \text{Д},$$

где $(\text{Рнбф} + \text{Нбф})$ – сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ

дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее – нормативы финансового обеспечения);

Рнбф – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф – норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Д – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения (92,84 – 98,18% от нормативов финансового обеспечения);

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении

2.3.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71.2\%,$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

71.2% – доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.»;

2.3.4.В базовую часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

2.3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28.8\%,$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

28.8% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.»;

2.3.6. Оплата труда, размер и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи и премий руководителям структурных подразделений устанавливается директором ГБОУ СОШ № 13 г. о. Чапаевск.

2.3.7. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам Учреждения.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

3.2. Перечень и размер компенсационных выплат:

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	10% за работу с дезсредствами, 12% за работу в горячем цехе,
2.	Доплата за работу в ночное время, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	до 35%
3.	Доплата за сверхурочную работу	до 50%
4.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	от 20% до 100%
5.	Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	от 50 до 300%
6.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	от 20% до 200%
7.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	от 10% до 150%
8.	Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	педагогам до 20% помощникам воспитателя до 15 %
9	Надбавка за работу в группах оздоровительной направленности и с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией	педагогам до 20% помощникам воспитателя до 15%, медицинской сестре до 15 % , машинисту по стирке и ремонту белья до 15 %

3.3 Компенсационные выплаты могут устанавливаться на срок от 1 месяца до 1 года.

3.4 Настоящее Положение устанавливает следующую компенсационную выплату руководителям структурных подразделений

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер
1.	Доплата за расширение зоны обслуживания , увеличение объема работы, превышение плановой наполняемости (по СанПин), наличие детей с ОВЗ	от 100 % до 250% от оклада

3.5. Настоящее Положение устанавливает компенсационные выплаты всем работникам в соответствии Трудовым кодексом РФ:

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере,

за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.6. Установить, что к расходным обязательствам Самарской области (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186) относится осуществление начиная с апреля 2015 года (и на плановый период 2016 и 2017 годов) ежемесячных денежных выплат в размере 3700 (трех тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее – денежные выплаты).

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту они не имеют права на ее получение.

Установить, что денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения в пределах финансового обеспечения.

4.2. Стимулирующий фонд составляет не более 28.8 % от фонда оплаты труда работников структурного подразделения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

4.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих надбавок являются:
стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
отсутствие случаев травматизма детей во время их пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного сотрудника;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;

своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу

деятельности.

4.5. Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам структурных подразделений на основании приказа директора Учреждения.

4.6. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

4.7. К выплатам стимулирующего характера руководителям структурных подразделений относятся :

- надбавки за эффективность (качество) работы ;
- премии за интенсивность и напряженность работы ;
- иные поощрительные выплаты .

4.8. Эффективность (качество) работы руководителей СП для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года , предшествующего прошедшему .

4.9. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее- премии) устанавливаются руководителям СП по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач , возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

4.10. Общая сумма выплаченных в течении года руководителю СП выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП . (Приказ МоиНСО от 19.02.2009г. №31-од)

4.11. Размер стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений при достижении ими следующих значений (приложение № 4):

- от 0 до 24 баллов – до 2 % от размера стимулирующего фонда
- от 25 до 34 баллов – до 3 % от размера стимулирующего фонда
- от 35 до 44 баллов – до 4 % от размера стимулирующего фонда
- от 45 до 57 баллов – до 5, 2 % от размера стимулирующего фонда

4.11.1. Стимулирующая надбавка старшему воспитателю устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 1, 3 и 5 частей стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 0 до 19 баллов – до 10000 руб.;
- от 20 до 39 баллов – до 13000 руб.;
- от 40 до 60 баллов – до 18000 руб.

4.11.2. Стимулирующая надбавка бухгалтеру устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 5 части стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 2 до 4 баллов – до 7000 руб.;
- от 5 до 7 баллов – до 8000 руб.;
- от 8 до 10 баллов – до 13000 руб.

4.11.3. Стимулирующая надбавка медицинской сестре, калькулятору устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 4 и 5 частей стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 0 до 6 баллов – до 7000 руб.;
- от 7 до 14 баллов – до 9000 руб.;
- от 15 до 21 баллов – до 13000 руб.

4.11.4. Стимулирующая надбавка заведующему хозяйством устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 5 части стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 0 до 9 баллов – до 4000 руб.;
- от 11 до 21 баллов – до 6000 руб.;

- от 22 до 30 баллов – до 10000 руб.

4.12. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

4.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком с 01 января по 31 декабря на основании представленных сотрудниками в рабочую комиссию материалов по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Учреждения (приложение № 1).

4.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

на выплаты директору до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты главному бухгалтеру до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты руководителю структурного подразделения до 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, **калькулятору**, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.15. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

4.16 Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного учреждения права на получения этой надбавки. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня суммируются.

4.17. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных

качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительного соглашения к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.18. Формулы для расчета суммы стимулирующей надбавки.

Сумма в рублях (% от 1, 3 и 5 частей стимулирующего фонда по показателям) : количество набранных баллов сотрудниками = стоимость одного балла по показателю.

Стоимость одного балла по 1 показателю \times количество баллов, которое набрал сотрудник по 1 показателю = стимулирующая надбавка по 1 показателю.

Общая сумма стимулирующей надбавки сотрудника = стимулирующая надбавка по 1 показателю + стимулирующая надбавка за стаж + стимулирующая надбавка по 3 показателю + стимулирующая надбавка по 4 показателю + стимулирующая надбавка по 5 показателю.

4.19. Срок представления работниками материалов по самоанализу в рабочую комиссию по распределению стимулирующих выплат: до 15 января (по итогам работы за год).

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих надбавок создается в каждом структурном подразделении по приказу директора Учреждения.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- руководитель структурного подразделения;
- старший воспитатель;
- медицинская сестра, калькулятор;
- заведующий хозяйством.

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у сотрудников. Они имеют право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы рабочая комиссия оформляет протокол. На подписание протокола рабочей комиссии предоставляется 3 дня.

4.20. Подписанный протокол рабочая комиссия передает на согласование Управляющему совету.

4.21. Управляющий совет проводит согласование протокола в 3-х дневной срок.

4.22. По итогам согласования протокола, директор Учреждения в 2-дневный срок издает приказ об установлении стимулирующих надбавок не позднее 20 января.

4.23. Снижение или отмена стимулирующих надбавок осуществляются в случаях:

- наличие случаев травматизма детей, во время его пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты;
- при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа.

4.24. Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

4.25. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующая надбавка может сниматься приказом директора без согласования с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента издания приказа о дисциплинарном взыскании.

4.26. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

4.27. Работникам структурных подразделений могут быть установлены стимулирующие доплаты вне рейтинговой системы из фонда экономии (при его наличии):

- за высокие результаты в реализации программы развития СП до 10000 рублей;
- за экспериментальную педагогическую деятельность по внедрению инновационных программ до 10000 рублей;
- за сложность и важность выполняемой работы до 15000 рублей;
- за иные виды деятельности не предусмотренные должностной инструкцией до 10000 рублей;
- за высокое качество организации и проведения ремонтных работ – до 10000 рублей;

5. Порядок, условия назначения и размеры стимулирующих выплат

Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения состоит из:

5.1. Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий - не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ.

Критерии

Размер выплат в баллах

1. Результаты выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС	Педагоги: частично – 0,5 полностью – 1 ст.воспитатель: частично – 2 полностью - 3
2. Реализация дополнительных образовательных программ дошкольного образования	За каждую программу дополнительного образования - 1
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	На всероссийском уровне – 2-4 На региональном уровне – 1,5-3 На уровне округа – 1-2 На уровне города – 0,5-1
4. Жалобы родителей по поводу конфликтных ситуаций	(- 1)
5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта. В том числе на сайте учреждения, либо в газете учреждения	На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 На уровне округа – 2 На уровне города – 1
6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	На уровне округа – 2 На уровне города – 1
7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	На всероссийском уровне – 2-4 На региональном уровне – 1,5-3 На уровне округа – 1-2 На уровне города – 0,5-1
8. Использование инновационной комплексной программы и (или) использование инновационных педагогических технологий	Комплексная программа – 2, Технология – 1
9. Проведение открытых мероприятий на СП, город, округ	на уровне округа – 2 на уровне города – 1 на уровне СП – 0,5
10. Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды СП	1 раз в 6 месяцев – 1 2 раза в 6 месяцев – 2
11. Качество взаимодействия с родителями: - проведение родительских собраний (% участия родителей); - проведение совместных конкурсов, выставок; - проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций; - наличие задолженности по родительской плате (до 15 числа текущего месяца)	Свыше 95% - 3; 85-94% - 2; 75-84% - 1 1 (баллы суммируются) (-1)

5.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

5.3. Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости - не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.

<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в баллах</i>
1. <i>Наличие детей с ОВЗ ,детей с туберкулезной интоксикацией</i>	<i>ст. воспитатель – 5-10 педагогам – 1-5 помощник воспитателя – 1-5</i>
2. <i>Наличие в группе детей разного возраста</i>	<i>ст. воспитатель - 3 педагогам - 1 помощник воспитателя – 1</i>
3. <i>Группы для детей раннего возраста</i>	<i>ст. воспитатель - 3 педагогам - 1 помощник воспитателя – 2</i>
4. <i>Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)</i>	<i>ст. воспитатель - 3 педагогам - 1 помощник воспитателя – 1</i>

5.4. Стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, **калькулятору**, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми - не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ.

<i>Критерии</i>	<i>Размер выплат в баллах</i>
<i>Выполнение плана детодней в группах для детей: от 5 до 7 лет – в размере не менее 75%; от 3 до 5 лет – в размере не менее 70%; до 3 лет – в размере не менее 65%</i>	<i>медсестра – 5-8 воспитатель 1– 2 помощник воспитателя 1- 2</i>

5.5. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.

Критерии	Размер выплат в баллах
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
2. Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2
3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Завхоз – 1 Техперсонал – 0,5
5. Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления; - теплотребления	от 1 до 4
6. Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Завхоз от 1 до 5 ст. воспитатель от 1 до 5 Делопроизводитель от 1 до 5
7. Обеспечение сохранности имущества учреждения; участие в общественных работах (субботник, ремонтные работы); организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	От 1 до 5
8. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	1
9. Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	ст. воспитатель от 1 до 5 Медсестра, калькулятор от 1 до 5 Завхоз от 1 до 5

5.6. Формы самоанализа критериев по должностям (ПРИЛОЖЕНИЕ № Г)

6. Порядок распределения средств из экономии фонда оплаты труда

6.1. Создаваемая экономия базового и стимулирующего фонда направляется на стимулирующие доплаты, премии и материальную помощь всем категориям работников структурных подразделений.

6.2. Показатели для установления стимулирующих доплат из экономии ФОТ для административно- управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	до 10000 рублей
---	-----------------

Участие в инновационном процессе Учреждения	до 10000 рублей
Материально ответственным работникам	до 10000 рублей
Работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда	до 8000 рублей
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	до 6000 рублей
За работу на компьютере	до 7000 рублей
Благоустройство территории	до 8000 рублей
Создание предметно-развивающей среды, направленной на сохранение здоровья дошкольников и соответствующей эстетическим требованиям	до 10000 рублей
Увеличение отчетной документации	до 10000 рублей
Участие в конкурсах различного уровня	до 8000 рублей
Сложность и важность выполняемой работы	до 10000 рублей

6.2.1. Доплаты из экономии ФОТ могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально при наличии экономии в ФОТ структурного подразделения.

6.2.2. Решение об установлении доплат и их размерах принимается директором Учреждения по согласованию с руководителями структурных подразделений.

6.3. Создаваемая экономия базового и стимулирующего фонда может быть направлена на **стимулирующие премии** всем категориям работников структурных подразделений.

6.3.1 Премирование работников структурных подразделений может осуществляться за учебный год, за полугодие, квартал или месяц.

6.3.2. Основаниями для премирования служат положительные результаты работы:

- высокое качество проведения открытых мероприятий до 10000 рублей;
- победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т. д. до 10000 рублей;
- повышение авторитета и имиджа Учреждения до 10000 рублей;
- внедрение ресурсосберегающих технологий до 10000 рублей

6.3.3. Основаниями для премирования могут быть:

юбилейные даты со дня рождения и трудовой деятельности (50-летия, 55-летия, 60-летия и т.д.) до 10000 рублей;

многолетний добросовестный труд до 10000 рублей;

общественная деятельность до 8000руб.

К государственным и профессиональным праздникам до 10000 рублей.

6.4. Премирование производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

6.5. Премии выплачиваются на основании приказа директора по согласованию с руководителем структурного подразделения.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7.1.1. Материальная помощь может быть выплачена сотруднику в следующих случаях:

- длительное заболевание и необходимость дорогостоящего лечения;
- необходимость проведения курса оздоровления;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств, (тяжелое финансовое положение);
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- смерть работника или его близких родственников (супруга, детей, родителей);
- свадьба близких родственников (детей).

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику структурного подразделения материальной помощи является его заявление.

7.3. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии. Размер материальной помощи неограничен.

7.4. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора по согласованию с руководителем структурного подразделения.

8. Порядок ежемесячной выплаты молодым педагогическим работникам

8.1. Ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждениях.

8.2. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

8.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

8.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.5. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение.

8.6. При исчислении срока ежемесячной денежной выплаты не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.