

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА Д. ДВА КЛЮЧА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ИСАКЛИНСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

**СОГЛАСОВАНО**

Управляющим советом

ГБОУ ООШ д. Два Ключа

Протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г

Председатель Управляющего совета

\_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом по школе № \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г

Директор школы:

\_\_\_\_\_ /Т.П. Роганова/

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда и порядке установлении доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам учреждения**

**ПРИНЯТО:**

на общем собрании

общеобразовательного учреждения

от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

Мнение профсоюзного комитета учтено

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Никифорова С.В..

## **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы д. Два Ключа муниципального района Исаклинский Самарской области разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании, Типовым положением об образовательном учреждении, нормативно-правовыми актами РФ и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основании следующих документов:

Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановлением Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановления правительства Самарской области от 29.09.2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненным к таковым»;

Постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 18 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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 финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»;

Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об утверждении Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов»;

Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета";

Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета"

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 259-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»;

Приказа 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 и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

1.3. Настоящее Положение определяет:

- источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (ФОТ);

- структуру заработной платы работников учреждения;

- условия установления компенсационных и стимулирующих выплат;

- порядок оказания материальной помощи.

1.4. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

1.5. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

## **II. Формирование и структура фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающего для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

**ФОТ = (Нбф С + ОДФС) Н**, где

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

**Нбф** – норматив на реализацию образовательного стандарта

**С** – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

**ОДФС** – объем дополнительных финансовых средств;

**Н** – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базовой части не менее 78,66% от ФОТ работников общеобразовательного учреждения, которая включает:

- ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс не менее 59,18% от базовой части;

- ФОТ административно-хозяйственного персонала не более 19% от базовой части;

- специальная часть не более 21,82% от базовой части;

2) стимулирующая части не более 21,34% от ФОТ работников общеобразовательного учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогическим работникам, руководителя, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

2.4. Заработная плата работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области.

Заработной платы педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс рассчитывается по формуле:

**ЗПп = Сч Н Уп 4,2 Кгр Ккв Кэн + Д + Сп**, где

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

**Сч** – средняя расчетная единица за один учебный час (рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября);

**Н** – количество учащихся по предмету в каждом классе (по состоянию на 01 января и на 01 сентября);

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

**4,2** – среднее количество недель в месяце;

**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:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

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

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;  
1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

**Кэн** – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почётное 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:

1.2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – 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;

**Д** – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специальной части ФОТ;

**Сп** – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам;

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) 365}, \text{ где}$$

$C_{\text{ч}}$  – средняя расчетная единица за один учебный час;

**ФОТ<sub>пед</sub>** – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплачиваемый без учета средств фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и на длительном лечении в больницах (далее – индивидуальное обучение);

$a_1$  – количество учащихся в первых классах без учёта учащихся, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$b_1$  – количество часов за год по базисному учебному плану в первых классах без учёта учебных часов индивидуального обучения и т.д.;

**245** – количество дней в учебном году;

**365** – количество дней в году.

Средняя расчетная единица за один учебный час при индивидуальном обучении рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) 365}, \text{ где}$$

$C_{\text{ч}}$  – средняя расчетная единица за один учебный час;

**ФОТ<sub>пед</sub>** – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

$a_1$  – количество учащихся в первых классах, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$b_1$  – количество часов за год по базисному учебному плану на год в первых классах на индивидуальное обучение и т.д.;

**245** – количество дней в учебном году;

**365** – количество дней в году.

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и в соответствии

с группой по оплате труда общеобразовательного учреждения. Порядок отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда руководителя образовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО в зависимости от объема показателей образовательного учреждения.

Заработная плата руководителя рассчитывается по формуле:

$ЗПр = ЗПср \cdot Кр$ , где

**ЗПр** – заработная плата руководителя;

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

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

1,8 – 1-я группа;

1,4 – 2-я группа;

1,2 – 3-я группа;

1,1 – 4-я группа.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения по формуле:

$ЗПз = ЗПср \cdot Кр$ , где

**ЗПр** – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера;

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

**Кр** – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда заместителей руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1,5 – 1-я группа;

1,3 – 2-я группа;

1,1 – 3-я группа;

1,0 – 4-я группа.

Заработная плата административно-хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатного расписания, которое формируется и утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах базовой части ФОТ.

2.5. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специальной части, а также выплаты стимулирующего характера. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

### **III. Распределение специальной части фонда оплаты труда**

3.1. Специальная части ФОТ вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.2. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями:

- проверка тетрадей и письменных работ до 1200,00 рублей;
- заведование кабинетом до 400,00 рублей;
- за организацию работы школьной библиотеки, школьной редакции до 1000,00 рублей;
- за заведование музеем до 500,00 рублей;
- за внедрение здоровьесберегающих технологий, ведение часов Здоровья и выезда на соревнования до 1000,00 рублей;
- за работу с персональными компьютерами и их обслуживание до 3000,00 рублей;
- за организацию горячего питания и ведение Бракеражного журнала до 500,00 рублей;
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренными обязанностями до 15000,00 рублей.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата в ночное время 35%;
- доплата за работу в нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

#### **IV. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

4.1. Стимулирующая часть ФОТ вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. В состав стимулирующей части ФОТ включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующей части. Стимулирующая часть распределяется между педагогическими работниками не менее 70% и административно-хозяйственным персоналом не более 30%.

4.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год. Периодичность устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области. Размеры выплат устанавливаются в процентном или денежном выражении по решению администрации школы при согласовании с профсоюзным комитетом. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда учреждения и утверждаются приказом директора школы.

4.5. Регламент распределения стимулирующей части ФОТ определяется настоящим Положением.

4.6. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы (Приложение 1, 2, 3).

4.7. Порядок рассмотрения и оценивания педагогических работников и административно-хозяйственного персонала:

Комиссия, утвержденная приказом руководителя общеобразовательного учреждения, проверяет «Листы оценивания» и подтверждающие материалы, готовит аналитический материал по деятельности педагогов и административно-хозяйственного персонала, предоставляет его в Совет школы для рассмотрения.

После рассмотрения материалов по каждому работнику Советом школы, руководителем общеобразовательного учреждения издается приказ о назначении стимулирующих выплат работникам с указанием размеров, сроков осуществления выплат и доводится под роспись до каждого работника.

После чего распорядительный документ передается в бухгалтерию для исполнения.

Работник вправе присутствовать при рассмотрении Комиссией материалов и давать необходимые пояснения.

Сроки предоставления и рассмотрения материалов «Оценивания работы педагогов и административно-хозяйственного персонала» также прописываются в приказе директора школы.

4.8. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.9. Отмена или изменение стимулирующих выплат производится приказом руководителя образовательного учреждения самостоятельно на основании предписаний вышестоящих организаций или проверяющих учреждений. Об изменении (снятии) доплаты доводится до сведения Правления Совета школы.

Причиной изменения (снятия) выплаты является:

1. Нарушение дисциплины труда и «Правил внутреннего распорядка учреждения» (если было применено дисциплинарное взыскание);
2. Нарушение Правил техники безопасности и Охраны труда, Правил пожарной безопасности;
3. Грубое нарушение требований Устава школы и других Локальных актов образовательного учреждения;
4. Невыполнение (или ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей;
5. Предоставления заведомо ложной информации о своей деятельности;

6. Поступления Предписаний о нарушениях со стороны инспектирующих учреждений и вышестоящих организаций.

## **V. Оплата труда работников школы при осуществлении школьных перевозок**

5.1. Расчет заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок регламентируется Методикой, утвержденной постановлением правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 г. № 522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267».

5.2. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

5.3. При расчете фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются доплаты в размере 25% от тарифной части, которые устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

5.4. Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

5.5. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

**ОДФС = (С Y1 N1 + С Y2 N2 + С Y3 N3 + С X1 K1 + С X2 K2 + С X3 K3)**, где

**ОДФС** – объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

**С** – размер тарифной ставки (оклада) водителя школьного автобуса;

**Y1, Y2, Y3** – размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

**N1, N2, N3** – количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

**X1, X2, X3** – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

**K1, K2, K3** – число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

5.6. Тарифная ставка водителя (оклад) устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431.

5.7. В зависимости от стажа работы водителем автобуса (общий стаж) устанавливаются надбавки:

Y1 – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y2 – до 125 %, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

5.8. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X1 – до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 – до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

5.9. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике.

5.10. Установленные в соответствии с Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки.

5.11. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

## **VI. Оплата труда работников в дошкольном образовании**

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле:

**БЧф** = ФОТ x 69,6% (образовательный процесс) и 76,8% (присмотр и уход),

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

69,6% - доля базового фонда в образовательном процессе;

76,8% - доля базового фонда в присмотре и уходе.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле:

**СЧф** = ФОТ x 30,4% (образовательный процесс) и 23,2% (присмотр и уход),

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

30,4% - доля базового фонда в образовательном процессе;

23,2% - доля базового фонда в присмотре и уходе.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

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 отклонениями 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, 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.

6.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и 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.

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.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

6.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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 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) 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 (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

## **VII. Порядок выплаты материальной помощи**

7.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги) детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

## **VIII. Заключительная часть**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании трудового коллектива школы и утверждения приказом по образовательному учреждению

8.2. Школа имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

8.3. Время действия Положения неограниченно

8.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом директора школы.

**Лист оценивания качества работы педагогического работника**

Фамилия, имя, отчество работника: \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_ г.

Общее количество полученных баллов: \_\_\_\_\_

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
<b>1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</b>				
1.1.	Снижение доли неуспевающих учащихся – 0,5 балла; отсутствие неуспевающих учащихся – 1 балл.	Справка АСУ РСО	<b>1</b>	
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету: позитивная динамика – 1 балл, выше среднего по образовательному учреждению - 1 балл, (за наличие оценки независимой экспертизы + 0,5 балла).	Мониторинг	<b>2</b>	
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл.	Итоговые оценки	<b>2</b>	
1.4.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 1 балл.	Журнал посещений	<b>1</b>	
1.5.	Максимальное количество уроков педагога, пропущенных одним учащимся по неуважительным причинам, составляют менее 5 % - 1 балл.	Мониторинг	<b>1</b>	
1.6.	Проведенные открытые уроки (школьный уровень 1 б, районный уровень -3, окружной уровень -5 б)		<b>5</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>12</b>	
<b>2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (как предметник)</b>				
2.1.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами <b>предметных олимпиад</b> : наличие на районном уровне – 2 балл; на уровне «образовательного округа» – 3 балла; наличие на уровне области – 4 балла; 3 и более человек на уровне области – 5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 10 баллов.	грамоты	<b>10</b>	
2.2.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами в конференциях <b>по предмету</b> : наличие на районном уровне – 2 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» –3 балла; наличие на уровне области – 4 балла; 3 и более человек на уровне области – 5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 10 баллов.	грамоты	<b>10</b>	

2.3.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами в <b>соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету</b> : наличие на районном уровне – 1 балл; 3 и более человек на уровне районного уровня – 2 балла; наличие на уровне округа – 3 балла; 3 и более человек на уровне округа – 4 балла; на уровне области 5 б, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях–10 б	грамоты	<b>10</b>	
2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – 2 балл, наличие побед в конкурсах социальных проектов – 3 балла.	грамоты	<b>3</b>	
2.5.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (при условии, что педагог являлся научным руководителем): на окружном уровне – 1 балл, на областном уровне – 2 балла, на российском уровне - 3 балла.	публикации	<b>3</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>36</b>	
<b>3. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя</b>				
3.1.	Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 1 балл, отсутствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 2 балла.	справка КДН	<b>2</b>	
3.2.	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1 балл, отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 2 балла.	учет посещаемости	<b>2</b>	
3.3.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла.	журнал посещений	<b>2</b>	
3.4.	Количество учащихся класса, ставших победителями или призёрами в соревнованиях, конкурсах, фестивалях: наличие на районном – 0,5 балл; 3 и более человек на окружном уровне – 1 балл;	грамоты	<b>1</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>7</b>	
<b>4. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>				
4.1.	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 2 балла.	мониторинг	<b>2</b>	
4.2.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени – 2 балла.	планирование	<b>2</b>	
4.3.	Курсовая подготовка (72 часа)	Копии	<b>2</b>	

4.4	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 3 балла; на уровне области – 5 баллов; на российском и/или международном уровнях – 10 баллов	грамоты	<b>10</b>	
4.5.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: : участие на уровне района 1 балл, участие на уровне «образовательного округа» - 3 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 5 балл, участие на областном уровне – 7 баллов, наличие победителей на областном уровне и выше–10 баллов	грамоты	<b>10</b>	
4.6.	Наличие публикаций учителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе –2 балла, 3 балла, 5 баллов		<b>5</b>	
4.7.	Участие в ГИА: в качестве эксперта - 1 балл, организатором 9 кл. - 1 балл, организатором 11 класс - 1 балл, помощником или руководителем - 2 балл		<b>5</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>36</b>	

Приложение 2

Критерии и оценка показателей качества работы заместителей директора школы.

Наименование	Основания для премирования (критерии)	Размеры доплат
--------------	--	-------------------

<b>ДОЛЖНОСТИ</b>		
------------------	--	--

Заместители директора школы по УВР, ВР, ИКТ	Организация профильного и предпрофильного обучения	До 5000 рублей
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	До 2000 рублей
	Высокий уровень организации и проведения итоговой промежуточной аттестации учащихся.	До 3000 рублей
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 3000 рублей
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, методический совет и т.д.)	До 3000 рублей
	Сохранение контингента учащихся в 5-9 классах	До 1000 рублей
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	До 1500 рублей
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 1000 рублей
	Отсутствие обоснованных замечаний вышестоящих организаций по поводу предоставления отчетов и документации	До 1000 рублей
	Высокий уровень организации методической работы	До 1500 рублей
	Высокий уровень подготовки аналитической информации к педагогическим совещаниям	До 1000 рублей
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и родителей по поводу организации учебно-воспитательного процесса	До 2000 рублей
	Обеспечение дисциплины труда работников на закрепленном участке	До 1000 рублей
Проявлении инициативы и творчества, реализация полезных для	До 3000 рублей	

Главный бухгалтер	За своевременное и качественное ведение документации, подготовку экономических расчётов, разработку новых положений в размере	До 50%
	За работу с внебюджетным фондом в размере	До 50%
Заместитель директора школы по АХЧ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 3000 рублей
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, техники безопасности и охраны труда	До 3000 рублей
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 3000 рублей
	Четкая организация управления техническим персоналом	До 1000 рублей

Критерии и показатели качества работы административно-хозяйственного персонала.

<b>Наименования должностей</b>	<b>Основания для премирования (критерии)</b>	<b>Размеры доплат</b>
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности, выполнение поручений и распоряжений администрации и вышестоящих органов управления	До 4000 рублей
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	До 5000 рублей
	Качественное ведение документации	До 3000 рублей
Учитель-логопед, воспитатель	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	До 5000 рублей
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 5000 рублей
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 1500 рублей
	Обеспечение санитарного состояния автотранспорта	До 1000 рублей
	Обеспечение безопасности перевозки детей	До 2000 рублей
	Отсутствие ДТП, замечаний	До 3000 рублей
	Своевременность сдачи отчетности	До 3000 рублей
Помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту помещений, уборщик служебных помещений, повар, кухонный работник, сторож, зав. хозяйством.	Проведение генеральных уборок	До 3000 рублей
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещения, проведение генеральных уборок	До 4000 рублей
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнения заявок по пищеблоку	До 3500 рублей
	Сохранность школьного имущества и оборудования	До 3000 рублей