

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ пос. Октябрьский г.о. Похвистнево

 Н.Н. Никитина
«23» 04 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ СОШ пос. Октябрьский г.о. Похвистнево
№ 13-09 от «23» апреля 2018 г.



 Т.А. Пахомова.

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
пос. Октябрьский городского округа Похвистнево
Самарской области

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 2 от «23» апреля 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, порядок оказания материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 4 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом РФ «Об образовании»;
- 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 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- 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» и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности.

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

➤ система оплаты труда работников – совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

➤ минимальный размер оплаты труда – устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

➤ заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

➤ должностные оклады работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

➤ выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

➤ выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

➤ премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

1.5. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.6. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников Школы

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROP}_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{\text{NROH}_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + \text{NF}_j \right) + T,$$

где:

➤ NROP_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка,

получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

➤ $NROHzi$ – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

➤ Dki – численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

➤ Qki – количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

➤ nZ – количество месяцев в Z -м периоде;

➤ i – наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

➤ z – порядковый номер периода;

➤ k – дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

➤ NFj – затраты на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j -тому виду деятельности;

➤ j – вид деятельности;

➤ T – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

➤ 12 – количество месяцев в году.

2.1.2. Структура фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

Базовый фонд в размере не менее 81,76% фонда оплаты труда работников, который включает: специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82% от базового фонда Стимулирующий фонд в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Школы.

В базовую часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

Специальная часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения

2.1.3. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчетной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалифицированную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих процесс с учащимися школы, рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образования), а также с учащимися находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчётная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников СП «Василёк»

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников СП «Василёк» осуществляется в соответствии с 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 бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + T,$$

где:

➤ $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ

дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников NPUZI - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

➤ D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

➤ NZ - количество месяцев в z -м периоде;

➤ i - наименование соответствующей образовательной программы

➤ z - порядковый номер периода;

➤ k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

➤ Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац введен согласно изменениям на 15 января 2018 года).

➤ 12 - количество месяцев в году.

2.2.2. Система оплаты труда работников структурного подразделения устанавливается с учетом:

➤ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

➤ государственных гарантий по оплате труда;

➤ перечня видов выплат компенсационного характера;

➤ перечня видов стимулирующего характера;

➤ настоящего Положения;

➤ единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

➤ мнения профсоюзной организации ГБОУ СОШ пос.Октябрьский г.о.Похвистнево.

2.2.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива финансового обеспечения на одного воспитанника для обеспечения временных требований государственного образовательного стандарта.

2.2.4. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения формируется руководителем учреждения на календарный год.

2.2.5. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера

оплаты труда. При распределении фонда оплаты труда применяется структура распределения ФОТ по НФО:

– на образовательный процесс:

Базовая часть – 71,7%;

стимулирующая часть – 28,3%;

– на присмотр и уход:

Базовая часть – 76,8%;

Стимулирующая часть – 23,2%.

2.2.6. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

2.2.7. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Заработная плата административно-хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

2.4. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера формируется из норматива финансового обеспечения Школы и норматива финансового обеспечения СП «Василёк».

2.5. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и Н СО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

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

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей подведомственных министерству образования и науки Самарской области учреждений дополнительного образования (учреждений дополнительного образования детей), профессиональных образовательных учреждений (образовательных учреждений среднего профессионального образования), СИПКРО и средней заработной платы работников соответствующих образовательных учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (за исключением заместителя руководителя и главного бухгалтера СИПКРО), учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, а также иных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, государственных общеобразовательных школ-интернатов, государственных образовательных учреждений

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, государственных специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, государственных оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственного вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения при исправительно-трудовых учреждениях и воспитательно-трудовых колониях, и среднемесячной заработной платы работников соответствующих образовательных учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.9. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.10. Экономия по фонду оплаты труда образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.

3.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 21,82% от базового фонда оплаты труда и 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. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учётом её результативности).

3.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

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

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

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100 %;
- участие в проведении ремонтных работ, озеленение территории – до 100%;
- погрузочно-разгрузочные работы – до 50%
- ремонт автомобиля – до 100%
- содержание участков в образцовом состоянии (уборка территории от снега, листвы, копка земельных участков); организация работы на участке: весной, летом и осенью – до 100%
- изготовление и ремонт мебели; изготовление методических пособий, детской игровой мебели – до 100%
- пошив костюмов для выступлений детей и взрослых - до 100%
- самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники,

- обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники – до 100%
- учет и организация горячего питания - до 100 %
- организация работы по безопасности жизнедеятельности, выполнение работы по охране труда - до 100 %
- ведение протоколов общих собраний и педагогических советов в соответствии с требованиями - до 100%
- организация работы с программным комплексом АСУ РСО - до 35 %
- подготовка документов по комплектованию на новый учебный год, работа с вакансиями - 25%
- организация выпуска печатной и (или) электронной газеты - до 35 %
- ведение сайта и обновление информации на информационных ресурсах в сети Интернет – до 100%
- эстетическое оформление групповых помещений и игровых площадок игровых площадок – до 50%
- обеспечение антитеррористической защищенности – до 50%;
- обеспечение санкционированного прохода сотрудников, учащихся, посетителей, ввоз (вывоз) продукции и материальных ценностей, ритмичной работы учреждения – до 50%
- заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими – до 5%
- руководство методическим объединением учителей – до 100%
- выполнение обязанностей председателя совета трудового коллектива, председателя профкома – до 5%
- организация работы совета по профилактике, деятельность по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма – до 25%
- разработка стратегических документов (Программа развития, основная образовательная программа и т.д.) – до 100%
- внедрение новых технологий в обучение и воспитание – до 50%
- проведение письменных форм контроля – до 15%
- выполнение работы, связанной с отчетами по СП «Детский сад «Василек» и организацию работы с детьми, имеющими ОВЗ – до 35%

3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- выплаты, учитывающие деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, учитывающие квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

3.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12%;
- доплаты за работу в ночное время (35%);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессии (должности);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работы различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с

обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

3.8 Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема

- организация работы школы в эксперименте - до 100%;
- интенсивность, сложность и напряженность труда - до 100%;
- своевременное предоставление документации информационного материала и отчетов (по внеурочной, учебной деятельности) – до 100%;
- качественная организация питания детей - до 100%;
- обеспечение санитарно – гигиенических норм функционирования учреждения - до 100%;
- обеспечение санитарно – гигиенических норм кладовой, качественное хранение продуктов питания - до 100%;
- обеспечение бесперебойного функционирования технических сооружений здания - до 100%;
- качественное соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труд - до 100%;
- качественное предоставление документации, информационного материала и отчетов (по учебной деятельности)- до 100%;
- качественную стирку белья - до 100%;
- образцовое содержание документов, своевременность, точность и аккуратность оформления документов в соответствии с требованиями делопроизводства - до 100%;
- своевременная подготовка отчетности - до 100%;
- освоение новых бухгалтерских программ - до 100%;
- своевременную подготовку экономических расчетов - до 100%;
- ведение персонифицированного учета - до 45 %
- оформление документов на льготное пенсионное обеспечение - до 25 %
- подшивка документов, работа с архивом (оформление и хранение) - до 35 %
- ведение статистической отчетности - до 25 %
- работа с Интернет-ресурсами, подготовка и сдача отчетов (ПФР, ФСС, ИФНС) по направлению информации образовательной организации – до 100%;
- своевременная корректировка бухгалтерской отчетности с учетом изменений в бюджетном и налоговом законодательстве – до 100%;
- работа в системе УРМ, поддержание в рабочем состоянии АС для подготовки, отправки, приема, проверки электронного документа – до 100%;
- содержание в надлежащем состоянии санузлов и коридора, холлов, рекреаций - до 100%;
- работа в системе единой электронной очереди Е - услуги – до 50%;
- подготовка обучающихся (воспитанников) к интеллектуальным, творческим конкурсам, олимпиадам, конференциям – до 100%;
- подготовка команды обучающихся (воспитанников) к различным спортивным соревнованиям – до 15%;
- работа с родителями (консультации, организации семейных родительских клубов, Служба ранней помощи, оформление уголков и т.д.) – до 20%;
- организация работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения, центром «Семья», ОДН, КДН и т.д. - до 100%.
- организация работы сайта до 100%
- эффективная организация помощи работникам школы при использовании технического оборудования – до 100%
- своевременное предоставление документации информационного материала и отчетов (по Е-услугам) до 100%
- ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой –

до 100%

- ведение личных дел (карточек Т-2)
- за работу по ведению учета с военнообязанными – до 100%
- составление расписания (режима) занятий – до 100%
- своевременное предоставление документации информационного материала и отчетов (по охране труда) – до 100%

3.9 Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 18,24 % фонда оплаты труда работников и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.5. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.6. Надбавки за эффективность устанавливаются на основании прилагаемых (приложение №1) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

В соответствии с утверждёнными критериями и по форме утверждённой приказом директора школы в срок до 25 декабря работники школы представляют директору необходимые материалы по самоанализу деятельности для подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах (путем умножения стоимости одного балла на количество баллов данного работника).

Директор школы не позднее 10 января представляет в Управляющий совет школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

Управляющий совет Учреждения в трёхдневный срок после представления рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

Решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 13 января директором издаётся приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются на один год с января по декабрь.

Стоимость одного балла назначается приказом руководителя.

4.7. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения.

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

4.9. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату руководителя (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "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.
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, трудовые книжки колхозников, 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.

4.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за их жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ СП

5.1. Работникам СП производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, и исчисляются в процентном отношении от должностного оклада:

- повару - до 12 %;
- кухонному рабочему - до 12 %;
- заведующему хозяйством - до 12 %;
- помощнику воспитателя - до 12 %;
- главному бухгалтеру, бухгалтеру – до 12%;
- машинисту по стирке белья – до 12%;
- делопроизводителю- до 12%;
- медсестре – до 12%.

5.2. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35 % (в соответствии со ст. 154 ТК РФ).

5.3. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производятся работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.5. Доплаты и надбавки за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, производятся при выполнении работником различных работ, которые не входят в его должностные обязанности. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.6. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ СП

6.1. В целях стимулирования работников СП к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП 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 СП за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2.1. 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.

6.2.2. 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, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 6.2.1 настоящего Положения, суммируются.

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

6.3. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников СП, 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)

6.4. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников СП, определены в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.03.2009 г. № 34-од, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом руководителя учреждения (приложение № 2).

6.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

6.6. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом руководителя учреждения.

6.7. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

6.8. Для назначения стимулирующих выплат в СП создается экспертная группа, которая утверждается приказом руководителя учреждения. Приказом руководителя учреждения утверждается стоимость 1 балла, и назначаются стимулирующие выплаты. В случае если работник СП не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

6.9. Работники СП предоставляют экспертной группе самоанализ (бланк и график его подачи утверждаются приказом руководителя учреждения). По результатам анализа листов оценивания составляется протокол.

6.10. Председатель экспертной группы предоставляет для согласования руководителю СП аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

6.11. По результатам согласования руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам СП.

6.12. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

7. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ.

7.1. Педагогическим работникам школы устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение):

- в классах наполняемостью 14 человек или более в размере 2015 рублей;
- в классах наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

При определении размера вознаграждения педагогическим работникам учреждения учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное и медицинское страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2. Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

7.3. Выплата вознаграждения производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8. ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ.

8.1. Осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее - 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», в учреждение на основное место 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.

8.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

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

8.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

9. ИНЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

9.1. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

9.2. В общеобразовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

9.3. Премия начисляется на основании приказа руководителя. Размер премии не ограничивается.

9.4. Премия выплачивается за:

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
- устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам государственной аттестации выпускников;
- качественное выполнение срочных особо важных видов работ;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;
- первое, второе и третье места в смотре-конкурсе;
- высокие результаты по итогам: 3-х месяцев, полугодия, 9-и месяцев, года;

- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы;
- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- высокую результативность воспитанников при подготовке к школьному обучению (по результатам ПМПК);
- в связи юбилеем и уходом на пенсию.

9.5. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

- не снятом дисциплинарном взыскании, обоснованном обращении граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- не выполнении или ненадлежащем выполнении должностных обязанностей;
- халатном отношении к сохранности материально-технической базы;
- задержке отчетов, планов работ, учебных программ, аналитических материалов;
- отсутствии без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещании, консилиуме, открытых общественных мероприятиях;
- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушении правил охраны труда и пожарной безопасности;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- недобросовестном отношении к работе.

Снижение отменяется без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

9.6. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

10. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

10.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

10.3. Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

10.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Перечень критериев,
позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) работников ГБОУ СОШ пос. Октябрьский городского округа
Похвистнево Самарской области

Критерии и показатели качества труда педагогических работников

«ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКА» ГБОУ СОШ пос. Октябрьский г. о. Похвистнево по результатам 2017-2018 учебного года

Ф.И.О. работника _____

Дата заполнения _____

Общее количество баллов _____ / (самооценка) _____ / (выставляет комиссия)

	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов	
				само оценка	Оценка комиссии
1. Позитивные результаты образовательной деятельности					
1.1.	Средний б оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Средний балл по итогам года 2017 – 2018 уч. г. <hr/> 2016 – 2017уч. г.	1		
1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: русский язык, математика – 4 б за класс; предметы по выбору-3 б (свыше 60% выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 2 б (от 30 до 60%), 1 б (до 30%). Средний б по предмету на уровне или выше средних значений по округу - 1 б., по области - 2б. Наличие выпускников, получивших тах количество баллов - 1 б за каждого ученика.	Протоколы ОГЭ	определяется количеством предметов		
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации русский язык, математика, итоговое сочинение (изложение) – 4 б за класс; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 2 б за класс; предметы по выбору - 3 б (свыше 60% выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 2 б (от 30 до 60%), 1 б (до 30%). Средний балл по предмету на уровне или выше средних значений по округу - 1 б., по области - 2б. Наличие выпускников, получивших 80 б и более — дополнительно 1 б за каждого ученика.	Протоколы ЕГЭ	определяется количеством предметов		
1.4.	Результаты <u>независимой оценки</u> качества обучения: отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 3 б; доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по муниципалитету – 2 б.	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения	3		
1.5.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, (выше уровня образовательного учреждения) Очные: на городском – 1,5 б, окружном уровне – 2 б, на областном уровне – 3 б, на российском уровне – 4 б (При наличии экспертизы на уровне школы); <i>(примечание: бы могут суммироваться)</i>	Приказ, сертификат, диплом	определяется индивидуально		
1.6	Наличие методических публикаций в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах -1 Наличие позитивных публикаций о жизнедеятельности школы, класса и объединения ВД в СМИ <i>(печатных периодических изданиях)</i> : статья в школьной газете – 0,5 б <i>(за одну именную статью)</i> ; статья в городских СМИ – 1,5 б ; статья в СМИ областного и всероссийского уровня – 2 б <i>(внутри уровня бы суммируются за разные статьи)</i>	скриншот, копия публикации	определяется индивидуально		
1.7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, открытые уроки и открытые занятия внеурочной деятельности: - на школьном уровне	Приказ, сертификат, диплом,	1		

1.8	- работа в качестве эксперта, организатора, члена жюри городского, окружного уровней – 1б.; областного уровня – 2 б., всероссийского – 3 б., в качестве председателя жюри городского, окружного этапа – 2 б; - участие в работе членов ГИА: 1-2 раза-1 б, 3-4 раза 1,5 б, 5 и более – 2 б	Приказ				
1.9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): Очных: - (победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 б, городском уровне-2 б; окружном уровне – 3 б, зональном – 4 б; областном уровне – 5 б, на российском уровне – 6 б; - участие работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на школьном уровне – 1 б; городском – 1,5 б; на окружном – 2 б; зональном – 3 б; областном и выше – 4 б. (При наличии экспертизы на уровне школы) Заочных: - (победитель, призер, лауреат, дипломант) на окружном уровне – 1 б, областном – 2 б; российском-3 б; международном –3 б.; - участие работника в заочных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на окружном – 0,5 б, областном – 1 б, российском уровне – 1,5 б, международном – 2 б. (При наличии экспертизы на уровне школы)	Приказ, сертификат, диплом	определяется индивидуально			9
1.10	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроке		1			
1.11	За методическое сопровождение и организацию деятельности - предметно-методического объединения на школьном уровне – до 10 б	Сертификаты, грамоты, приказ	определяется индивидуально			
1.12	Разработка и реализация программ элективных курсов или программ внеурочной деятельности:1 б за программу (при наличии внешней экспертизы на окружном уровне-1,5 б; на уровне области-2 б)		определяется индивидуально			
1.12	1.Организация внешкольного мониторинга до 10 б		определяется индивидуально			
1.13	2. Организация школьного мониторинга до 10 б		определяется индивидуально			
1.14	3.Организация оценки достижения образовательных результатов в основной школе до 10 б		определяется индивидуально			
1.15	4. Организация оценки достижения образовательных результатов в средней школе до 10 б		определяется индивидуально			
ИТОГО			определяется индивидуально			
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся						
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: - количество учащихся, ставших победителями или призёрами очных предметных олимпиад: наличие на школьном уровне: в 1-3 классах – 0,5 б; в 4, 7-11-х классах 1 б за 1 место, городском уровне - 2 б за ученика; окружном уровне –3 б за ученика; наличие на уровне области – 4 б за ученика; наличие на всероссийском или международном уровнях – 5 б за ученика; - организация участия детей в очных предметных олимпиадах школьного уровня – 0,5 б; окружного уровня – 1 б, областного, всероссийского и международного уровней – 2 б за ученика или группу.	Приказ, грамота, диплом	определяется индивидуально			
2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Количество учащихся, ставших победителями или призёрами в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: наличие на школьном уровне– 1 б за ученика или группу; городском	Приказ, грамота, диплом	определяется индивидуально			

	уровне-2 б за ученика или группу; окружном уровне – 3 б за ученика или группу; наличие на уровне области – 4 б за ученика или группу; наличие на всероссийском или международном уровнях – 5 б за ученика или группу (При наличии экспертизы на уровне школы); - участие детей в очных конференциях городского уровня - 0,5 б; окружного уровня - 1 б, зонального - 1,5 б за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 б за ученика или группу.				
2.3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, организованных на бесплатной основе: (очное) -количество учащихся, ставших победителями или призёрами: наличие на городском уровне– 1 б за ученика или группу; окружном уровне – 2 б за ученика или группу; зональном- 3 б за ученика или группу; наличие на уровне области – 4 б за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 б за ученика, команду или группу. -организация участия детей в соревнованиях, фестивалях и конкурсах городского уровня - 0,5 б; окружного уровня - 1 б, зонального - 1,5 б за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 б за ученика или группу. (заочное) -наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях: на окружном уровне –1 б за ученика или группу; на областном-2 б, всероссийском- 3 б, международном уровне – 4 б за ученика, команду или группу; -организация участия обучающихся в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, дистанционных олимпиадах: 1-2 мероприятия-1 б; 3-4 мероприятия-2 б; 5-6 мероприятий-3 б; 7 и более - 4 б. Примечание: за исключением победителей и призеров по критерию.	Приказ, грамота, диплом, информация из Интернета	определяется индивидуально 20		
2.5.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – 1 б; наличие побед в конкурсах социальных проектов на городском уровне- 1 б; окружном уровне- 2 б; областном и выше-3 б (при наличии экспертизы на уровне школы).	Приказ, грамота, диплом	3		
2.6	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках в зависимости от уровня (при условии, что педагог являлся научным руководителем): на школьном уровне-0,5 б за ученика или группу; на окружном уровне – 1 б за ученика или группу, на областном и российском уровне– 2 б за ученика или группу (При наличии экспертизы на уровне школы).	Копия публикации	определяется индивидуально		
ИТОГО			определяется индивидуально		
3. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя					
3.1	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года		1		
3.2	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины		1		
3.1	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 1 б.	Справка ОДН, информация классного руководителя	1		
3.2.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне 80% и выше - 1 б;	Информация классного руководителя	1		
3.3.	Результаты участия классного коллектива -в КТД на школьном уровне – 1 б за призовое место; - в конкурсах на уровне города и округа: участие - 1 б, наличие побед -3 б за конкурс, участие на областном	Приказ, грамота, диплом, сертификат	Определяется индивидуально		

	уровне — 2 б, победа — 4 б за конкурс.				
ИТОГО			определяется индивидуально		
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий					
4.1.	Использование IT–технологий, УЛО в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 2 б; -эффективное использование функций интерактивной доски и организация работы мобильных классов – 1	Журнал учета использования оборудования	3		
4.2.	Участие в интерактивном взаимодействии - (форум, онлайн, консультация, интерактивные опросы мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса-2 б;	Скриншот сайта, интернет-страницы	2		
4.3	-наличие постоянно обновляемого сайта учителя: регулярность обновления не реже 1 раза в четверть-1 б - освещение новостей на школьном сайте (<i>не менее 1 раза в месяц</i>) – 0,5 б ;	Скриншот сайта, интернет-страницы	1,5		
4.4.	Внедрение и применение современных образовательных технологий в учебном процессе: 70-89%- 3 б; 90-100% - 5 б.	Письменный отчет учителя о применении СОТ	5		
ИТОГО					
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
5.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) - 1б	Журнал учета	1		
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Журнал	1		
ВСЕГО					

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

_____ / _____ /

Ознакомлен: _____ / _____ /

Критерии и показатели качества труда работников бухгалтерии

	Основание для премирования, критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Качественное ведение документации (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	6
2.	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	9
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	15
4.	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	9
5.	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	9
6.	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	9
7.	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	9
8.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	15
9.	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности Школы	9
10.	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности Школы	15
11.	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	15
12.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	15
13.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие-(-5 баллов). Отсутствие-5 баллов	15

Критерии и показатели качества труда завхоза

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – до 70 баллов	70
	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений (показатели могут суммироваться): в части электробезопасности учреждения – до 20 баллов; пожарной безопасности учреждения — до 25 баллов; в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам – до 25 баллов	70
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (Акт приемки школы) – до 70 баллов	70
	Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала – до 70 баллов	70
	Наличие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений (показатели могут суммироваться): в части пожарной безопасности учреждения – (-10) баллов; в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам – (-10) баллов	0
ВСЕГО		280

Критерии и показатели качества труда рабочих по КОЗШ, сторожей.

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективная организация санитарно-гигиенических, технического обеспечения, обслуживания зданий, сооружений, оборудования и механизмов	За качественную подготовку школы к новому учебному году	50
	Высокое качество уборки, организации безопасного обеспечения технического обслуживания и ремонтных работ зданий и сооружений, оборудования и механизмов школы– до 50 баллов	50
	Отсутствие нарушений (докладных) при организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений и оборудования школы– до 50 баллов	50
Эффективная организация охраны объектов и уборки территории.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния школы– до 50 баллов	50
	Эффективная организация охраны здания школы– до 50 баллов	25
	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил пожарной безопасности – до 50 баллов	50
	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил техники безопасности – до 50 баллов	50
ВСЕГО		325

Критерии и показатели качества труда библиотекаря

	Основание для премирования, критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга среди 50%-60% классов – до 20 баллов; 60%-70% классов – до 30 баллов; 70%-80% классов – до 40 баллов; более 80% - до 50 баллов	50
2.	Участие в мероприятиях: школьного уровня- до 20 баллов, городского - до 30 баллов и окружного уровня- до 50 баллов	50
3.	Оформление тематических выставок 1 раз в 2 месяца - до 30 баллов, ежемесячно - до 50 баллов	50
	ВСЕГО	150

Критерии и показатели качества труда делопроизводителя, техника-программиста, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Высокая эффективность работы организации делопроизводства и обеспечению обслуживания	Отсутствие нарушений при ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	25
	Своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	25
	Качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	25

деятельности школы	Эффективная организация помощи работникам школы при использовании технического оборудования	25
ВСЕГО		100

Критерии и показатели качества труда водителя

	Основание для премирования, критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	80
2.	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	80
3.	Отсутствие ДТП, замечаний	80
	ВСЕГО	240

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ СП «ДЕТСКИЙ САД ВАСИЛЁК»

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП «Детский сад Василёк» 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 ДОО направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам ДОО за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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.

2. Виды стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад Василёк» осуществляются в форме:

- надбавок за эффективность и качество труда;
- премий и иных поощрительных выплат.

3. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.
4. Распределение стимулирующих выплат работникам осуществляется комиссией на основе представления анализа результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа комиссии составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право запрашивать дополнительную информацию у администрации и работника в пределах своей компетенции.
 5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОО самостоятельно на основании настоящего положения. Перечень критериев определяется и утверждается директором Школы по предложению работников структурного подразделения не чаще 1 раза в год. Денежный вес одного балла в СП «Детский сад Василёк» определяется в размере 1% от базовой части зарплаты или 1% от должностного оклада.
 6. В перечне критериев данного положения определено максимальное количество баллов (соответственно и максимальная сумма стимулирующей части), которое может получить тот или иной работник структурного подразделения.
 7. Стимулирующая часть ФОТ для работников устанавливается 2 раза в год (на 1 сентября и на 01 января – для установления размера стимулирующих выплат на период с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно).
 8. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером от базовой части заработной платы, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников.
 9. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяет комиссия по распределению стимулирующих выплат, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя ДОО.

**Виды и размеры стимулирующих выплат работникам
СП «Детский сад Василек»**

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

№ п/п	Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	Результаты выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	20
		Положительная динамика или сохранение доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках	20
		Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс	20
		Повышение (сохранение) охвата педагогов ДОО в использовании ИТ в учебном процессе	20
		Участие в конкурсах, смотрах: - на окружном уровне; - на городском уровне	20
		Наличие публикаций в периодических изданиях	20

		Выступление на конференциях, семинарах, форумах	20
		Распространение педагогического опыта	20
		Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на окружном уровне; - на муниципальном уровне	20
2.	Сложность контингента	Превышение плановой наполняемости	20
		Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии и результативность	20
		Положительная динамика в результатах коррекционной, развивающей, психологической работы, проявляющаяся в достижениях	20
		Наличие в группе детей 2-3-х возрастов	20
3.	Обеспечение высокой посещаемости ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания одним ребенком в группе (не менее 15 дней)	20
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	20
		Отсутствие жалоб, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей	20
4.	Эффективная организация материально-технических ресурсов	Изготовление наглядного материала, пособий. Дидактических игр, оформление детского сада.	20
		Активное участие в общественной жизни детского сада	20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощников воспитателей, медсестры

№ п/п	Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
1.	Сложность контингента	Превышение плановой наполняемости	20
		Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии и результативность	20
		Наличие в группе детей 2-3-х возрастов	20
2.	Обеспечение высокой посещаемости ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания одним ребенком в группе (не менее 15 дней)	20
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	20
		Отсутствие жалоб, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей	20
		Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	20
		Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний по организации питания	20
		Отсутствие замечаний по оздоровительным и профилактическим мероприятиям	20
3.	Эффективная организация материально-	Изготовление наглядного материала, пособий. Дидактических игр, оформление детского сада.	20

технических ресурсов	Активное участие в общественной жизни детского сада	20
-----------------------------	-----------------------------------------------------	-----------

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожей, поваров, завхоза, машиниста по стирке белья, РОЗ, РКО

№ п/п	Направление стимулирующих выплат	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Активное участие в общественной жизни	20
		Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	20
		Инициативный подход к составлению и внедрению новых блюд	30
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	30
		За высокое качество ведения документооборота по делопроизводству	20
		Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	20
		Инициативный и высоко результативный подход к ведению делопроизводства в ДОУ	20
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим) отчетным периодом)	30
2		Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	20
		Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время, в праздничные и выходные дни	20
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	20
		Качественное содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	20
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к качеству стирки белья	30
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по ведению документации	20
		Отсутствие предписаний обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	20

Критерии и показатели качества труда работников бухгалтерии

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Высокая эффективность организации работы бухгалтерии	Качественное ведение документации (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	6
	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	9
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной	15

	деятельности.	
	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	9
	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	9
	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	9
	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	9
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	15
	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности	9
	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности	15
	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	15
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	15
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие-(-5 баллов). Отсутствие-5 баллов	15
ИТОГО		150

VII. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников.
2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.
3. Применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период
4. Размер премии работникам определяет директор Школы, в зависимости от степени сложности, напряженности, порученной и выполненной работы по представлению заместителей директора или руководителей структурных подразделений.
5. Основными условиями премирования являются:
 - строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
 - успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
 - рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
 - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.
6. Премия выплачивается до 200% от заработной платы:

Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат

№	Основание для премирования, критерии	Размер от базовой части ставки/ должностного оклада
1.	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	до 50%
2.	За выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ	до 50%
3.	За добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
4.	За своевременное, качественное составление расписания занятий, расписания дополнительного образования и своевременную корректировку	до 15%
5.	За качественную и результативную работу по преодолению педагогической запущенности детей и организацию индивидуальной работы	до 10%
6.	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	до 10%
7.	За высокий уровень воспитанности обучающихся (воспитанников)	до 20%
8.	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%
9.	За результаты участия обучающихся в социальных мероприятиях - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%
10.	За участие в Форумах, областных конкурсах и т. д.	до 100%
11.	За подготовку и проведение на хорошем уровне школьных, городских, окружных, областных соревнований, турниров.	до 100%
12.	Подготовка команды и участие в соревнованиях окружного и областного уровня	до 100%
13.	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	до 30%
14.	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества и укрепление материальной базы Учреждения	до 20%
15.	За соблюдение сроков и качественную подготовку Учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	до 30%
16.	За внедрение новых методов по расширению хозяйственной самостоятельности школы	до 15%
17.	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 10%
18.	За своевременное обеспечение бесплатными учебниками	до 15%
19.	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	до 40%
20.	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	до 50%
21.	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной итоговой аттестации, переводным экзаменам	до 50%
22.	За активное участие в методической работе, обмен опытом работы, наставничество	до 20%

23.	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	до 50%
24.	За участие в экспериментальной работе	до 20%
25.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном или межрегиональном уровне - на федеральном или международном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%
26.	Высокая результативность (первое, второе, третье место) по итогам смотров-конкурсов, проведение мастер-классов организованных самим Учреждением	до 100%
27.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта	до 10%
28.	Организация деятельности школьных средств массовой информации: школьной газеты, тиражируемой и выходящей не реже 1 раза в месяц и (или) школьной теле-радиостудии	до 20%
29.	Высокая результативность по итогам работы за месяц, квартал, год	до 100%
30.	Высокая результативность по итогам работы за учебный год, выпуска детей через ПМПК	до 100%
31.	Высокая результативность по итогам подготовки Учреждения к летнему оздоровительному сезону, работе в зимних условиях	до 100%
32.	За высокий уровень работы с родителями использование нетрадиционных форм работы	до 50%
33.	За высокий уровень общественной работы, повышающей рейтинг Учреждения	до 100%
34.	Оперативность исполнения отчётной документации	до 50%
35.	За профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с праздничными и юбилейными датами	до 100%

VIII. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ИЛИ ИХ ЛИШЕНИЕ.

1. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественного исполнения работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
2. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
4. Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.
5. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
6. Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
7. Детский травматизм по вине работника.
8. Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
9. Нарушения режимных моментов.
10. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
11. Наличие замечаний в ведении обязательной документации.
12. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

13. Все случаи уменьшения размера стимулирующих выплат или их лишение рассматриваются Управляющим Советом школы или экспертной группой в индивидуальном порядке в каждом случае, согласовываются с профсоюзным комитетом.

IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

(в том числе директору школы).

1. Цель – материальная поддержка нуждающихся работников, обеспечение социальных гарантий работников.
2. Материальная помощь выплачивается работникам школы, подавшим заявление об оказании материальной помощи. Право определения конкретного размера выплаты предоставляется директору школы с учетом мнения заместителей директора и руководителей структурных подразделений.
3. Фонд материальной помощи определяется наличием экономии по фонду оплаты труда.

	Наименование	Размер от базовой части ставки/ должностного оклада
1.	Материальная помощь может быть выделена по состоянию здоровья работника (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д).	до 100%
2.	Материальная помощь может быть выделена на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника.	до 100%
3.	Материальная помощь может быть выделена по случаю смерти работника семье умершего.	до 100%
4.	Материальная помощь может быть выделена работнику по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.).	до 100%
5.	Материальная помощь может быть выделена работнику в связи с травмой или несчастным случаем на производстве.	до 100%
6.	Материальная помощь может быть выделена работнику в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника.	до 100%

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) работников СП

А) Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам,
применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

Критерии	Максимально е количество баллов
Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта: от 30 до 50% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 1 балл, от 50 до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла, от 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 3 балла.	3
Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (в сравнении с показателем по ДООУ): повышение на 0-5% - 1 балл, повышение на 5-10% - 2 балла, повышение на 10% и выше – 3 балла.	3
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: на уровне ДООУ – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла.	3
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла.	3
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла	3
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДООУ – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области - 3 балла.	3
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне ДООУ – 1 балл	1
Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования. Применение парциальных программ и технологий – 1 балл за каждую программу	10
Создание сайта, размещение нового материала на страницах сайта	5
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, библиотеки, экскурсии и т.п.) -Используется постоянно – 2 балла - Используется редко – 1 балл - Не используется – 0 баллов	2
Качество и результативность ведения документации - Документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления – 3 балла - Документация соответствует предъявленным требованиям – 2 балла - Документация ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации по оформлению, содержанию – 1 балл	3
Применение в практике видео-, слайд- занятий, компьютерных программ и технологий - Систематическое применение - 3 балла - Эпизодическое применение – 2 балла - Не применяется – 0 баллов	3

Применение в работе информации полученной из внешних источников (интернет ресурсы, дополнительная литература и т.д.) - Систематическое применение - 2 балла - Эпизодическое применение – 1 балла - Не применяется – 0 баллов	2
Использование развивающей среды, как фактора улучшения воспитательно-образовательного процесса: - Обновляется постоянно – 2 балла - Обновляется редко – 1 балл - Не обновляется – 0 баллов	2
Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе	2

Б) Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников:
- воспитателям

Положительная динамика адаптации детей в разновозрастных группах и группах раннего возраста: посещаемость детей в группе составляет от 50 до 70% - 1 балл, от 70 до 85% - 2 балла, свыше 85% - 3 балла	3
За положительную динамику развития воспитанников в группах с превышением плановой наполняемости	3
Интегрированные дети с отклонениями в развитии (по заключению ПМПк) – 1 балл Дети разного возраста – 2 балла	2
Позитивные результаты взаимодействия с родителями. Участие родителей в жизни группы. Нетрадиционные формы работы с родителями (акции, круглые столы, конкурсы, педагогические гостиные, семейные праздники и т.п)	3
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций - Отсутствуют – 1 балл - Имеются – 0 баллов	1

-помощникам воспитателя

Положительная динамика адаптации детей в разновозрастных группах и группах раннего возраста: посещаемость детей в группе составляет от 50 до 70% - 1 балл, от 70 до 85% - 2 балла, свыше 85% - 3 балла	3
За положительную динамику развития воспитанников в группах с превышением плановой наполняемости	2
Интегрированные дети с отклонениями в развитии (по заключению ПМПк) – 1 балл Дети разного возраста – 2 балла	2
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций - Отсутствуют – 1 балл - Имеются – 0 баллов	1

В) Стимулирующие выплаты воспитателям, музыкальным работникам, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми СП:
- воспитателям

Положительная динамика адаптации детей в разновозрастных группах и группах	3
----------------------------------------------------------------------------	---

раннего возраста: посещаемость детей в группе составляет от 50 до 70% - 1 балл, от 70 до 85% - 2 балла, свыше 85% - 3 балла	
За положительную динамику развития воспитанников в группах с превышением плановой наполняемости	3
Интегрированные дети с отклонениями в развитии (по заключению ПМПк) – 1 балл за каждого ребёнка Дети разного возраста – 2 балла	2
Позитивные результаты взаимодействия с родителями. Участие родителей в жизни группы. Нетрадиционные формы работы с родителями (акции, круглые столы, конкурсы, педагогические гостиные, семейные праздники и т.п)	3
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций - Отсутствуют – 1 балл - Имеются – 0 баллов	1

- музыкальным работникам

Интегрированные дети с отклонениями в развитии (по заключению ПМПк) – 1 балл за каждого ребёнка Дети разного возраста – 2 балла	2
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

- медицинским работникам

Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по ДОУ – 2 балла	2
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости ниже среднего по ДОУ – 2 балла	2
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)	0,5
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	0,5

- помощникам воспитателя

Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по ДОУ – 2 балла	2
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости ниже среднего по ДОУ – 2 балла	2
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
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1

Г) Стимулирующие выплаты работникам СП за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников

Должность	Основание	Максимальное количество баллов
Воспитатель	Участие в детских праздниках (другой группы) в качестве актёров 05,-1 балл за каждое мероприятие	2
	Ведение общественной работы	2
	Соблюдение трудовой дисциплины Соблюдается – 2 балла Имеются замечания – 1 баллов Не соблюдается – 0 баллов	2
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ	1
Главный бухгалтер, Бухгалтер	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	Своевременное и качественное представление отчетности	3
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	3
Музыкальный руководитель	Качественное ведение воспитательно-образовательной работы	2
	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	2
	Ведение работы в условиях проведения приоритетного направления ДОУ. Внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в воспитательно-образовательном процессе	2
	Ведение общественной работы	2
	Соблюдение трудовой дисциплины Соблюдается – 2 балла Имеются замечания – 1 баллов Не соблюдается – 0 баллов	2
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ	1
Делопроизводитель	За качественное оформление и подготовку информационных материалов, направленных на повышение качества воспитания и сохранение здоровья воспитанников	2
	Выполнение не входящих в должностные обязанности	2
Работники пищеблока	За высокое качество приготовления пищи, обеспечивающее энергетическую ценность рациона и высокие вкусовые достоинства	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на пищеблоке в соответствии с СанПиНами	2
	Участие в детских праздниках (другой группы) в качестве актёров 05,-1 балл за каждое мероприятие	2
	Ведение общественной работы	2
	Соблюдение трудовой дисциплины Соблюдается – 2 балла Имеются замечания – 1 баллов Не соблюдается – 0 баллов	2
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ	1
Машинист по стирке белья, кастелянша	Обеспечение сохранности имущества	1
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с СанПиНами	1
	Участие в детских праздниках (другой группы) в качестве актёров 05,-1 балл за каждое мероприятие	2

	Ведение общественной работы	2
	Соблюдение трудовой дисциплины Соблюдается – 2 балла Имеются замечания – 1 баллов Не соблюдается – 0 баллов	2
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ	1
Завхоз	За высокое качество и своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ.	1
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	2
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	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
	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований	2
	Участие в детских праздниках (другой группы) в качестве актёров 05,-1 балл за каждое мероприятие	2
	Ведение общественной работы	2
	Соблюдение трудовой дисциплины Соблюдается – 2 балла Имеются замечания – 1 баллов Не соблюдается – 0 баллов	2
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ	1

Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат

№	Основание для премирования, критерии	Размер от базовой части ставки или должностного оклада
1.	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	до 50%
2.	За 100% обеспечение всеобуча (своевременное определение всех детей школьного возраста в микрорайоне Школы и обеспечение посещения ими школы; учет посещаемости и успеваемости при выбытии его в классы заочного обучения)	до 15%
3.	За выполнение срочных и непредвиденных работ	до 50%
4.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
5.	За своевременное, качественное составление расписания занятий, расписания дополнительного образования, организацию блочного расписания старших классов и своевременную корректировку	до 15%
6.	За качественную и результативную работу по преодолению педагогической запущенности детей и организацию индивидуальной работы	до 10%
7.	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	до 10%
8.	За высокий уровень воспитанности учащихся	до 20%
9.	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%

	- на федеральном уровне	
10.	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	до 30%
11.	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность школьного имущества	до 20%
12.	За соблюдение сроков и качественную подготовку школы к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	до 30%
13.	За внедрение новых методов по расширению хозяйственной самостоятельности школы	до 15%
14.	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 10%
15.	За своевременное обеспечение бесплатными учебниками	до 15%
16.	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	до 40%
17.	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	до 50%
18.	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной аттестации, экзаменам, переводной аттестации, ЕГЭ	до 50%
19.	За активное участие в методической работе, обмен опытом работы, наставничество	до 20%
20.	Штатным работникам, награжденным правительственными, отраслевыми наградами (в том числе директору Школы)	до 10%
21.	Кружковую работу	до 100%
22.	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	до 50%
23.	За участие в экспериментальной работе	до 20%
24.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном или межрегиональном уровне - на федеральном или международном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%
25.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта	до 10%
26.	Организация деятельности школьных средств массовой информации: школьной газеты, тиражируемой и выходящей не реже 1 раза в месяц и (или) школьной телестудии	до 20%
27.	Результаты участие обучающихся в социальных - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 5% до 10% до 15% до 25%

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ пос.Октябрьский г.о. Похвистнево
_____ Н.Н. Никитина
« ____ » _____ 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ СОШ пос.Октябрьский г.о. Похвистнево
№ ____ от « ____ » _____ 2018 г.
_____ Т.А. Пахомова.

М.П.

Соглашение по охране труда на 2018 г.

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	3600	В течение года	Директор
2	Установка диэлектрических ковриков на кухне и кабинет домоводства	1000	В течение года	Завхоз
3	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	18000	По срокам	Завхоз
4	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1500	По истечении сроков	Завхоз
5	Проведение медицинских осмотров работников школы	39820	март	Директор
6	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	8000	По срокам	Завхоз
	Итого:	71920		

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ пос.Октябрьский г.о. Похвистнево
_____ Н.Н. Никитина
« ____ » _____ 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ СОШ пос.Октябрьский г.о. Похвистнево
№ ____ от « ____ » _____ 2018 г.
_____ Т.А. Пахомова.

М.П.

**ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, имеющих право
на обеспечение специальной одеждой, обувью и
другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	1 на 2 года
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 на 2 года 1 пара на 3 года 4 пары
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 на 2 года 1 пара на 3 года 2 пары
4.	Рабочий по стирке белья	Перчатки резиновые	4 пары
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые	1 1 пара на 3 года
6.	Рабочий КОЗ	Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые Перчатки комбинированные	1 1 4 пары
7.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 2 года
8.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1