

«ПРИНЯТО»  
на общем собрании трудового  
коллектива

«17» сентября 2012 г.

председатель ИК

З.П.Копелян

«СОГЛАСОВАНО»

с Управляющим Советом  
ГБОУ СОШ с.Рождествено

Протокол № 1  
от «20» сентября 2012 г.

председатель

Н.Н.Амурская



«УТВЕРЖДЕНО»

приказом директора  
ГБОУ СОШ с.Рождествено

№ 17 - од  
от «17» сентября 2012 г.

директор

В.В.Фадеев

**Положение  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Рождествено  
муниципального района Волжский Самарской области  
(ГБОУ СОШ с. Рождествено)**

с.Рождествено, 2012

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регламентации оплаты труда работникам ГБОУ СОШ с. Рождествено в соответствии с Законом РФ «Об образовании», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановление правительства Самарской области от 27 июля 2007 г. №118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановление от 11.06.08 №201 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановление Правительства Самарской области от 29.10.2010 №563 О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60, 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», постановление Правительства Самарской области от 14.04.2011 №119 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60», постановление Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 578 О внесении изменения в отдельные постановления Правительства Самарской области, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353, приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»; Уставом ГБОУ СОШ с. Рождествено.

Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Рождествено (далее - общеобразовательное учреждение), формируется:

из фонда оплаты труда работников осуществляющих образовательный процесс в средней школе, работников структурного подразделения « Детский сад», работников осуществляющих школьные перевозки.

1.2. Формирование фонда оплаты труда работников средней школы, осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее - норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле

$$\text{ФОТ} = (\text{Нбф С}) \text{ Н},$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф - норматив бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

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

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

1.3. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляющие школьные перевозки, осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

1.4. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад» осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области (далее – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения,

Н – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой 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, утвержденной Правительством Самарской области,

D – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 - 97% от норматива),

H – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

1.5. Фонд оплаты труда работников средней школы учреждения финансируемого из областного бюджета состоит из:

1) базового фонда в размере 85 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 57,08 % от базового фонда;

фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 19,92 % от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 23 % от базового фонда, который включает:

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

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2) стимулирующего фонда в размере не более 15% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Размер стимулирующего фонда педагогических работников и административно- хозяйственного персонала определяется директором школы 2 раза в год в сентябре и январе учитывая, что заработная плата педагогов не должна быть менее 70% фонда оплаты труда и утверждается приказом.

Соотношение стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается 50% фонда педагогическим работникам, 30 % техническому персоналу 20% административным работникам.

Стимулирующий фонд педагогических работников распределяется на периодические выплаты 70 % и единовременные 30%. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).;

1.6. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляющие школьные перевозки состоит из:

1). Тарифного фонда в размере не менее 75 % от фонда оплаты труда работников, который включает оклады, надбавки и компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2). Стимулирующего фонда в размере не более 25 % от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения.

1.7. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад» состоит из базовой части и стимулирующей части.

1.7.1. Базовая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад» определяется по формуле

$BЧф = ФОТ \cdot 80\%$ ,

где BЧф – базовая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад»,

ФОТ – фонд оплаты труда,

80% – доля базовой части в фонде оплаты труда.

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад» включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

1.7.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад» определяется по формуле

$СЧф = ФОТ \cdot 20\%$ ,

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад»;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад»;

20% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда.

Стимулирующая часть включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе заведующему структурным подразделением не более 10 % стимулирующей части фонда, 10% единовременные выплаты, периодические 80 % фонда

90 % стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад» распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% ;

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 15% ;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% ;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% .

1.8. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базовых фондов оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

1.9. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле  $ЗПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп$ ,

где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.;

Величина стимулирующих выплат педагогическим работникам  $Сп = Спп + Спр$ , где

Спп - величина периодической стимулирующей выплаты;

Спр - величина единовременной стимулирующей выплаты.

1.10. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися общеобразовательных школ, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с отклонениями в развитии, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися общеобразовательных школ рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее образование, основное общее образование, среднее (полное) общее образование).

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$Sч = \frac{a1 \cdot b1 + a2 \cdot b2 + \dots + a11 \cdot b11}{365}$ ,

где Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;  
ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;  
а1 - количество учащихся в первых классах и т.д.;  
b1 - количество часов за год по учебному плану в первых классах на одного обучающегося и т.д.;  
245 - количество дней в учебном году;  
365 - количество дней в году.

1.11. Заработная плата труда работников общеобразовательного учреждения осуществляющие школьные перевозки рассчитывается:

Из размера тарифной ставки(оклада) водителя школьного автобуса утвержденной Правительством Самарской области;

Надбавок к тарифной ставке.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

- до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
- до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
- до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

- до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
- до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
- до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

Доплат и надбавок из стимулирующего фонда

1.12. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными

квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.13. Заработная плата директора школы устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре по формуле

$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

- 1-я группа - 1,8;
- 2-я группа - 1,4;
- 3-я группа - 1,2;
- 4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации,

соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения

1.14. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле

$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн,$

где ЗПр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа-до 1,5;

2-я группа-до 1,3;

3-я группа-до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук;

1,1 - для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

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

1.16. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

1.17. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.18. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера, премий и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения

1.19. . Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

1.20. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных руководителем с работниками общеобразовательного учреждения.

## 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА, СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА И ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Стимулирующие и компенсационные выплаты руководителям и персоналу ГБОУ СОШ с.Рождествено производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

2.2. Установленные работнику доплаты исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки, премии исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом директора школы и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3. Доплаты работникам устанавливаются дважды в год на начало первого и второго учебных полугодий или ежемесячно, надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.4. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.5. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом руководителя.

## 2.6. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ.

2.6.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в специальном фонде (базовом фонде для структурного подразделения « Детский сад» ). Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6.2. 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%.

2.6.3. 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 ТК РФ.

2.6.4. За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата в размере:

- Зам. Директора за работу на компьютере – до 12%
- гл. бухгалтеру-до12%;
- старшему бухгалтеру-до 12%;
- бухгалтеру- до 12%;
- библиотекарю – до 12%;
- секретарю-машинистке – до 12%;
- инспектору по кадрам- до12%
- лаборанту- до 12%;
- шеф. повару -до 12%;
- повару – до 12%;
- кухонному работнику –до 12%;
- водителю – до 20%;
- уборщику производственных и служебных помещений- до 10% .
- дворнику до 12 %;
- учителю ИКТ – до 12 %;
- учителю химии – до 12 %.

2.6.5. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда ( до прохождения аттестации доплата устанавливается в полном объеме в процентном отношении к окладу).

## 2.7. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ДОЛЖНОСТНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ РАБОТНИКОВ

2.7.1. Директор Школы вправе устанавливать заместителям руководителя и персоналу доплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.7.2. Доплаты устанавливаются приказом директора школы с указанием даты начала и окончания периода действия доплаты. По согласованию с управляющим советом размер доплат конкретного работника может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения определенного приказом срока при изменении условий его труда. Снижение размера доплат или прекращение выплаты доплат производится на основании приказа директора Школы с указанием причин.

2.7.3. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

2.7.4. Доплаты за расширение зоны обслуживания, выполнение несвойственных функций, увеличение объема работ и т.д. устанавливаются в абсолютном рублевом значении.

2.7.5. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются за:

### РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ДОЛЖНОСТНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА

№	Функция	периодичность	Размер надбавок (руб.)	Категория работников
1	Организацию проектной деятельности	единовременная	200 -2000	Учителя предметники Заместители директора

2	За классное руководство: дежурство по школе- контроль за посещаемостью- организация горячего питания-	ежемесячная	200-2000	Классные руководители
3	Руководство методическим объединением	ежемесячная	500-2000	Руководители методических объединений
4	За проверку тетрадей (% к тарифной части)	ежемесячная	20 % 15 % 10 % 5 %	Учитель русского языка, математики Учителя физики, химии Учителя начальных классов Учителя, биологии, географии, истории
5	За заведование кабинетом, мастерской, спортивным залом..	ежемесячная	До 2000	Учителя предметники
6	За заведование, лабораториями, учебно-опытным участком	ежемесячная	До 2000	Учителя предметники
7	За организацию предпрофильного и профильного обучения учащихся .	ежемесячная	До 3000	Учителя предметники Заместители директора
8	Индивидуальная работа с родителями учащихся находящихся на индивидуальном обучении	ежемесячная	До 3000	Учителя предметники Заместители директора
9	Проведение дополнительных занятий с детьми по предмету	единовременная	До 2000	Учителя предметники
10	Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной и профильной подготовки	единовременная	500-2000	Учителя предметники Заместители директора Психолог
11	За ведение контроля и организация работы учителей ведущих уроки с учащимися находящимися на индивидуальном обучении	ежемесячная	До 3000	Учителя предметники Заместители директора
12	За ведение электронной документации (электронных дневников)	ежемесячная	До 1000	Учителя предметники Заместители директора

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ДОЛЖНОСТНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ  
РАБОТНИКОВ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА**

2.7.6. Работникам школы за:

№	Функция	периодичность	Размер надбавок (руб.)	Категория работников
1	За заполнение базы кпмо	ежемесячная	До 2000	Ответственному
2	за ведение работы в школе по соблюдению норм и правил по охране труда и технике безопасности	ежемесячная	до-4000	Ответственному
3	за ведение делопроизводства, ведение трудовых книжек и личных дел обучающихся	ежемесячная	До 3000	Секретарь-машинистка
4	организацию и проведение контроля за осуществлением в школе горячего питания	ежемесячная	До 3000	Заместители директора, бухгалтер
5	Заведование медиатекой	ежемесячная	До 5000	ответственному

6	Работа с сайтом школы, обновляемого не реже 1 раза в 2 месяца	ежемесячная	До 5000	ответственному
7	За работу с базой АСУ	ежемесячная	До 5000	ответственному
8	За воспитательную работу с детьми из группы риска (трудные подростки, неблагополучные семьи и т.д.)	ежемесячная	200-4500	Учителя предметники Заместители директора Психолог
9	За участие в разработке программы развития школы	единовременная	200-5000	Учителя предметники Заместители директора
10	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	единовременная	200-3000	Учителя предметники
11	За организацию и проведение итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	единовременная	500-5000	Зам.директора Учителя предметники
12	За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой	ежемесячная	500-3000	Работники школы
13	За работу по пропаганде чтения как формы культурного досуга	ежемесячная	До 2000	Библиотекарь
14	За выполнение дополнительной общественной работы (секретарь педсовета, член комиссии по распределению стимулирующих выплат)	ежемесячная	До 2000	Работники школы
15	За разъездной характер работы	ежемесячная	До 3000	Работники школы
16	Публикация статей о школе в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	единовременная	До 1000	Работники школы

## 2.8. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРЫ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.8.1. Директор ГБОУ СОШ с.Рождествено по представлению комиссии по распределению доплат и надбавок (совета школы) и согласованию с председателем профсоюзного комитета вправе устанавливать руководителям и персоналу надбавку, предусмотренные настоящим Положением.

2.8.2 Надбавка - стимулирующая выплата к тарифной части носящая временный характер, связанная с количеством, качеством труда и продолжительностью работы (ненормируемый рабочий день и т. д.).

2.9.3. Надбавка за сложность, напряженность, специальный режим работы, высокие достижения в труде (далее – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и исполнительных работников.

2.8.4. Надбавка устанавливается приказом директора ГБОУ СОШ с. Рождествено на определенный период с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки. По согласованию с СТК размер надбавки конкретного работника может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения определенного приказом срока при ухудшении показателей его работы, нарушением работником трудовой дисциплины. Снижение размера надбавки или прекращение выплаты надбавки производится на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Рождествено с указанием причин.

2.8.5. Работодатель имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в случае следующих упущений:

- детский травматизм, нарушение охраны труда 100%;
- нарушение трудовой дисциплины 50%;

-несвоевременное прохождение медосмотра 30%;  
 -неправильное ведение документации 50%;  
 -обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся, поданная в письменном виде 100%.

2.8.6. Конкретный размер надбавки устанавливается в фиксированных суммах, в рублевом эквиваленте.

2.8.7. Размер надбавок работникам максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполнения работ.

2.8.8. Условиями 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 жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.8.9. Надбавки, определяющие качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются на основании критериев на период:

1. с 1 сентября по 30 ноября по итогам предыдущего учебного года
2. с 1 декабря по 28(29) февраля по итогам 1 триместра
3. с 1 марта по 31 мая по итогам 2 триместра
4. с 1 июня по 31 августа по итогам 3 триместра

2.8.10. Критерии для расчета периодических выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей :

	<b>Результативность работы учителя по предмету</b>		
1	<b>Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нач.школа – равно или выше 4</li> <li>• Осн..школа и средняя – равно или выше 3,5</li> <li>• Учителя физкультуры, технологии, музыки, мхк – равно или выше 4,5 (зачет – 100%)</li> <li>• Результаты среза знаний по административным контрольным работам</li> <li>• Нач.школа – равно или выше 3,8</li> <li>• Осн..школа и средняя – равно или выше 3,3</li> <li>• Учителя физкультуры, технологии ,музыки ,мхк – равно или выше 4,3 (зачет – 90%)</li> <li>•</li> </ul>	<p>До 2,0 1,0</p> <p>1,0</p>
2	<b>Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся</b>	по итогам года.	1,0
3	Процент качества обучения по итогам годовых и триместровых результатов <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нач.школа – равно или выше 60%</li> <li>• Осн..школа и средняя – равно или выше 45%</li> <li>• Учителя физкультуры, технологии ,музыки ,мхк – равно 100% (зачет – 100%)</li> </ul>		1,0
	<b>итого</b>		<b>4,0</b>
	<b>Результативность внеурочной работы по предмету</b>		
4	Занятия с учащимися во внеурочное время: подготовка к олимпиадам, проектная деятельность, конкурсы, соревнования, <ul style="list-style-type: none"> <li>• в рамках образовательного учреждения</li> </ul>		<p>До 10,0</p> <p>5,0</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в рамках параллели</li> <li>• в рамках одного класса</li> </ul>		3,0 1,0
5	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в территориальных олимпиадах;</li> <li>• каждое призовое место на территориальной олимпиаде;</li> <li>• призовое место в областной олимпиаде;</li> </ul>	До 5,0 0,5  2,0  3,0
6	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника		5,0
7	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в школьной научно-практической конференции</li> <li>• призовое место в школьной научно-практической конференции</li> <li>• участие в территориальных мероприятиях;</li> <li>• призовое место в территориальных мероприятиях;</li> <li>• призовое место в областных мероприятиях;</li> </ul>	До 10,0  2,0 2,0  5,0  5,0 10,0
8	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в школьном мероприятии;</li> <li>• призовое место в школьном мероприятии.</li> <li>• участие в территориальных мероприятиях;</li> <li>• призовое место в территориальных мероприятиях;</li> <li>• призовое место в областных мероприятиях;</li> <li>• участие во всероссийских играх-конкурсах;</li> <li>• призовое место в мероприятиях всероссийского уровня.</li> </ul>	До 15,0  1,0  2,0 2,0  5,0  10,0 2,0  15,0
9	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• школьная газета</li> <li>• районная газета</li> <li>• областные издания</li> <li>• всероссийские издания</li> </ul>	До 3,0 0,5 1 2,0 3,0
<b>Итого</b>			<b>48,0</b>
<b>Результативность научно-методической работы</b>			

10	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	• участие; призовое место.	5,0 10,0
11	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)		5,0
12	Реализация учителем педагогических инициатив (открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, конференциях, педсоветах и пр.): • школьного уровня (за каждое);	За каждое	До 6 2,0
13	Наличие профессиональных публикаций (в том числе в сети Интернет)		5,0
14	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени		3,0
15	Активное использование ИКТ и инновационных технологий для преподавания предмета, контроля знаний, во внеурочной деятельности и пр.		1,0
	<b>Итого</b>		<b>30,0</b>
	<b>Внешняя оценка работы педагога</b>		
16	Своевременное ведение школьной документации и сдача отчетности		1,0
17	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков		0,5
18	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках		1,0
19	Оценка за посещение общешкольных мероприятий (педагогический совет, совещания, планерка, семинар заседание метод объединения, общешкольного родительского собрания.) при 100% посещаемости.		До 3,0
	<b>Итого:</b>		<b>6</b>
	<b>Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя</b>		
20	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Повышение Снижение отсутствие	0 1,0 2,0
21	Результаты участия классного ученического коллектива во внеклассных мероприятиях ( баллы суммируются): • участие в общешкольных внеклассных мероприятиях: • участие в территориальных мероприятиях: • участие в областных мероприятиях:		До 6 1,0 2,0 3,0
22	Повышение (сохранение) % охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года		0,5
23	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных		0,5

	объединения школы или на базе школы, в течение учебного года		
24	Участие в культурно-массовых мероприятиях (театры, кино, экскурсии, походы...)( за каждое)		<b>До 3,0 1</b>
	<b>Итого:</b>		<b>12</b>
	<b>Итого количество баллов по всем критериям максимальное</b>		<b>100</b>

2.8.11. Надбавка каждому педагогу по периодическим выплатам рассчитывается по формуле:

$Спп = Сфп * 0,7 / Сбп * Кбп$ , где

Спп – периодическая стимулирующая выплата.

Сфп - стимулирующий фонд педагогических работников;

Сбп - сумма баллов полученных всеми педагогическими работниками на основании критериев;

Кбп – сумма баллов педагога

2.8.12. Педагогические работники, представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями эффективности труда в комиссию по распределению установленные на период

1. с 1 сентября по 30 ноября по итогам предыдущего учебного года до 15 сентября
2. с 1 декабря по 28(29) февраля по итогам 1 триместра до 15 декабря
3. с 1 марта по 31 мая по итогам 2 триместра до 15 марта
4. с 1 июня по 31 августа по итогам 3 триместра до 15 июня

Комиссия по распределению представляет аналитическую информацию руководителю общеобразовательного учреждения о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда в течении 3 дней со времени предоставления материалов по самоанализу. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда 4 раза в год до 20 сентября, 20 декабря, 20 марта, 20 июня. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда в течении 2 дней. после согласования с управляющим советом руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат до 25 сентября, 25 декабря, 25 марта, 25 июня;

2.8.13. Надбавка за организацию школьного питания рассчитывается

<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
1	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %) в зависимости от % охвата питанием	ежемесячная	<b>До 400</b>	Кл. руководитель

2.8.13. Единовременные надбавки, определяющие качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются на основании критериев:

1	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	До 1000	Учителя предметники Заместители директора
2	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже	До 1000	Учителя предметники Заместители директора

	среднего значения по муниципалитету		
--	-------------------------------------	--	--

2.8.14. Надбавки не педагогическим работникам школы:

<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячная	До 1500	Работники школьной столовой
2	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	ежемесячная	До 2000	Водитель, сопровождающие лица
3	За выполнение должностных инструкций по соблюдению СанПиН в школе	ежемесячная	100-3500	Зав. Кабинетами Заместители директора Технический персонал

2.8.15. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения «Детский сад», медицинским работникам, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения устанавливаются ежемесячно, по кварталам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

1. Педагогические работники предоставляют заведующему структурного подразделения «Детский сад» аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 15 числа текущего месяца
2. Старший воспитатель представляет аналитические материалы заведующему структурного подразделения «Детский сад» до 15 числа текущего месяца.
3. Медицинский работник представляет аналитические материалы заведующему структурного подразделения «Детский сад» до 15 числа текущего месяца.
4. Обслуживающий персонал, иные работники структурного подразделения представляют заведующему структурного подразделения «Детский сад» материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы до 15 числа текущего месяца.
5. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Рождественно.

2.8.16. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

1. Заведующему структурного подразделения «Детский сад» обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Детский сад», и представляет на утверждение директору ГБОУ СОШ с. Рождественно до 18 числа текущего месяца.
2. Директору ГБОУ СОШ с. Рождественно рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету до 20 числа текущего месяца
3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору ГБОУ СОШ с. Рождественно до 23 числа текущего месяца.
4. Директору ГБОУ СОШ с. Рождественно по согласованию с управляющим советом издает приказ до 25 числа текущего месяца.

2.8.17. Критерии для расчета периодических выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам структурного подразделения «Детский сад» :

**Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 25%**

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Воспитатели и иные	- Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и	ежемесячно	2,5

педагогические работники	обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне;		балла
	- Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников;	ежемесячно	2,5 балла
	- Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях (или показатель выше среднего по <i>структурном подразделении «Детский сад»</i> );	ежемесячно	0,2 балла
	-Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	ежемесячно	0,2 балла
	- Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:	ежемесячно	
	- на уровне <i>структурного подразделения «Детский сад»</i> ;		1
	- окружной уровень;		1,5 балла
	- областной уровень;		3 балла
	- всероссийский уровень.		5 балл
	- Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.:	ежемесячно	
	- на уровне <i>структурного подразделения «Детский сад»</i> ;		1
- окружной уровень;		1,5 балла	
- областной уровень.		3,5 балла	
- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций;	ежемесячно	0,3 балла	
<i>Участие педагогического работника в общих мероприятиях структурного подразделения «Детский сад» (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);</i>	ежемесячно	0,5 балла	
- <i>Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий.</i>	ежемесячно	0,3 балла	
- Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения);	ежемесячно	2 балла	
Старший воспитатель	- Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне;	ежемесячно	0,2 балла
	- Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях;	ежемесячно	0,2 бала
	-Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	ежемесячно	0,5 балла
	-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	ежемесячно	0,3 балла
	-Результаты участия работника в конкурсах	ежемесячно	0,5 балла

	профессионального мастерства (в зависимости от уровня);		
	- Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения);	ежемесячно	3 балла
	- <i>Участие педагогического работника в общих мероприятиях структурного подразделения «Детский сад» (качественная подготовка и проведение педсоветов, семинаров, занятий);</i>	ежемесячно	1
	- <i>Использование педагогами в образовательном процессе инновационных педагогических технологий.</i>	ежемесячно	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	1

**Выплаты воспитателям , помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 15%**

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя	- <i>Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе;</i>	Ежемесячно	2
	<i>Высокий уровень и качество работы в разновозрастной группе, сложность работы с контингентом воспитанников, имеющих тяжелые отклонения в развитии.</i>	Ежемесячно	2,5

**Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения «Детский сад» - 30%**

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Воспитатели, помощники воспитателя, ст. медсестра	- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в <i>структурном подразделении «Детский сад»</i> (в среднем по группе или по ДОУ)	Ежемесячно	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;	Ежемесячно	2
	- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Ежемесячно	2

**Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 30%**

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Старший воспитатель	<i>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалифицированных категорий;</i>	Ежемесячно	4
	<i>Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности .</i>	Ежемесячно	3
Заведующим	- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других	Ежемесячно	1

хозяйством	проверок по вопросам хозяйственной деятельности;		
	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность( по сравнению с предыдущим отчетным периодом);	Ежемесячно	1
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	Ежемесячно	1
	- <i>Содержание территории и помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН;</i>	Ежемесячно	2
	- <i>Качественная организация и контроль проведение ремонтных работ;</i>	Ежемесячно	1
	- <i>Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.</i>	Ежемесячно	1
Старшая медицинская сестра	- Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	Ежемесячно	3
	- <i>Осуществления контроля за содержанием территории и помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованием СанПиН.</i>	Ежемесячно	4
Младший воспитатель	- Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	Ежемесячно	2
	- <i>Содержание помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН;</i>	Ежемесячно	2
	- <i>Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты</i>	Ежемесячно	2
Работники пищеблока	- Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	Ежемесячно	2
	- <i>Содержание помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН;</i>	Ежемесячно	2
	- <i>Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты</i>	Ежемесячно	2
Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию здания и сооружений, кастелянша, рабочий по стирке белья)	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	Ежемесячно	1
	- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности;	Ежемесячно	1
	- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность( по сравнению с предыдущим отчетным периодом);	Ежемесячно	1
	- <i>Содержание территории и помещений структурного подразделения «Детский сад» в соответствии с требованиями СанПиН;</i>	Ежемесячно	1
	- <i>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</i>	Ежемесячно	1
	- <i>Качественная организация и проведение ремонтных работ;</i>	Ежемесячно	1
	- <i>Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.</i>	Ежемесячно	1

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла 1 часть – 25% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников.

- Расчет балла 2 часть – 15% часть стимулирующего фонда  
Общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателя и иных педагогических работников.
- Расчет балла 3 часть – 30% часть стимулирующего фонда  
Общее количество баллов воспитателей, медицинских работников, помощников воспитателя.
- Расчет балла 4 часть – 30% часть стимулирующего фонда  
Общее количество баллов работников структурного подразделения.
- Стоимость 1 балла утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Рождествено

2.8.18. Эффективность (качество) работы заместителям руководителей общеобразовательного учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается два раза в год (в сентябре – по итогам учебного года, в январе – по итогам календарного года).

2.8.19. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются заместителям руководителя общеобразовательных учреждений, на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя общеобразовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

8-10 баллов – до 1 % стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения;

10,5 баллов и более – от 1 % до 2 % стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения.

2.8.20. Критерии для расчета периодических выплат стимулирующей части фонда оплаты труда административным работникам :

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5

1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.10	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
7.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>18</b>

Заместитель директора по воспитательной работе

<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	2
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей	1

	не реже 1 раза в месяц – 1 балл;	
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
2.11	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
5.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>18</b>

2.8.21. Надбавки административным работникам :

1	Своевременное и качественное предоставление отчетности	До -5000	зам. директора
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	200-5000	Зам.директора
3	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	500-5000	Зам.директора
4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	500-3000	Зам.директора

## 2.9. ПРЕМИИ.

2.9.1. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

2.9.2. Премии за результаты работы устанавливаются в абсолютном рублевом значении.

2.9.3. Премии максимальным размером не ограничены.

2.9.4. Премии устанавливаются приказом директора школы из стимулирующего фонда и фонда экономии оплаты труда в следствии оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, уменьшения количества учащихся и по другим причинам.

2.9.5. Работникам, уволенным в отчетном квартале, премия не выплачивается.

2.9.6 Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

2.9.7 Премии выплачиваются:

- при достижении учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с прошлогодним периодом;
- при обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания, калькуляции и т.д.) ;
- за качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания, калькуляции и т.д.
- за использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ ;
- за своевременное материально-техническое снабжение образовательного учреждения ;
- за обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений ;
- за содержание в образцовом порядке библиотечного фонда;
- за образцовое содержание учебного оборудования;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство ;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении внутри школьных, городских и областных мероприятий ;

- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 45, 50, 55, 60-летним юбилеем и уходом на пенсию;
- за первое, второе и третье места в смотре-конкурсе;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень методической работы;
- за своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
- за общественную работу в коллективе;
- за безаварийную работу (котельной, автомобилей, технологического оборудования)
- в связи с профессиональным праздником.
- За подготовку и проведение внеурочных мероприятий
- За интенсивность и напряженность работы

2.9.8. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

- заместителями директора школы;
- председателем профсоюзного комитета.

## 2.10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

2.10.1. Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

2.10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

2.10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работником образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

2.10.5. Материальная помощь не должна превышать 2-х минимальных размеров оплаты труда.

Нормативные документы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Закон Российской Федерации «Об образовании».
3. Постановление правительства Самарской области от 01.06.2006 г №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
4. Постановление правительства Самарской области от 27 июля 2007 г. N 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»
5. Постановление от 11.06.08 № 201 О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»
6. Постановлением правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 « ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ОТДЕЛЬНЫХ РАСХОДНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ»
7. Приказ 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»
8. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2010 №563 О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60,
9. 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»,

10. Постановление Правительства Самарской области от 14.04.2011 №119 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60»,

11. Постановление Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 578 О внесении изменения в отдельные постановления Правительства Самарской области,

12. Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 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».