


Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ пос.
Прогресс муниципального района
Хворостянский Самарской области

 Т.В.Пахомова
«16» сентября 2019 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ пос.
Прогресс муниципального
района Хворостянский
Самарской области

 С.Н.Сергеев
«16» сентября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы пос. Прогресс муниципального района
Хворостянский Самарской области

Глава I. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прогресс муниципального района Хворостянский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прогресс муниципального района Хворостянский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьно возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

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

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в размере не менее 59,18 процентов от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего административно-хозяйственного персонала, в размере не более 19,0 процентов от базового фонда;

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

компенсационные 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 (п.2.3.);

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, Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда в размере не более 21,34 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – 3 процента;

на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала – не более 45 процентов;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 52 процента;

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

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

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.13. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

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

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

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Ккв} \times \text{Кгр} \times \text{Кэн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

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

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

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

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

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

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

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

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

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

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование.

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

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

где:

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТ_{пед} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

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

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

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

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

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом повышается на 25 процентов за работу специалистов в сельской местности.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу) из специальной части Ф.О.Т.(п.1.4.1):

а) за классное руководство и работу с родителями;

б) за проверку тетрадей и письменных работ;

в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.);

г) за руководство школьным методическим объединением;

д) за организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям;

е) за внедрение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий;

ж) за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников ОУ, последним устанавливаются доплаты в абсолютных величинах (в рублях)

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Зам. директора по ВР, учитель назначенный по приказу	Организация и руководство социально-педагогической работой в школе (ведение карточек учета учащихся, состоящих на профилактическом учете; сбор и передача информации об учащихся, находящихся в ТЖС, в вышестоящие профилактические учреждения; планирование, организация и контроль за	до 10000 рублей	ежемесячно

	работой Совета профилактики (ведение протоколов); организация занятости и летнего отдыха учащихся, находящихся в ТЖС; организация взаимодействия с учреждениями профилактики; организация работы с родителями несовершеннолетнего (лицами, их заменяющими); контроль за успеваемостью и посещаемостью учащихся.		
Учитель (назначенный по приказу)	Организация летнего отдыха детей	до 1000 рублей	1 раз в год
Учитель (назначенный по приказу)	Участие в разработке (доработке) программы развития школы, основных образовательных программ, дополнительных образовательных программ, рабочих программ, проектов.	до 1000 рублей	по факту
Учитель (назначенный по приказу)	Организация и руководство работой по формированию информационного пространства в школе (создание и обновление банка данных АСУ РСО; ведение мониторинга в рамках КПМО; работа с сайтом школы).	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель (назначенный по приказу)	Организация профориентационной работы	до 300 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация работ на учебно-опытном участке	до 1000 рублей	по факту
Учитель	Заведование учебным кабинетом	до 300 рублей	ежемесячно

Учитель	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся.	до 1000 рублей	по факту
---------	--	----------------	----------

з) за проверку тетрадей и письменных работ доплата осуществляется по предметно до 10 процентов.

2.4. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора учреждения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

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

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

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

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

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

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации,

Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

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

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Зарботная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн,$$

где ЗПр - зарботная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

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

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

3-я группа – до 1,2

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР, Российской Федерации, Самарской области полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.3. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки

4.1 Водителям автобусов, воспитателям, осуществляющим школьные перевозки устанавливаются доплаты и надбавки от оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431:

- за стаж работы водителем автобуса до 150%
- за среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день до 150%;
- за работу в сельской местности в размере 25% от оклада.

4.2. Размер надбавок, доплат водителям автобусов в совокупности не должны превышать 300% от размера оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431.

4.3. Экономия по фонду оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

6. Выплаты компенсационного характера

5.1 Заработная работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты за выполнение работ различной квалификации;
иные обязательные выплаты из специальной части Ф.О.Т (п.2.3.).

5.5. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада) по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (водитель автобуса).

Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда (приложение № 10 к коллективному договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

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

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

5.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере

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

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

5.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.12. Размер часовой ставки при расчете доплаты за вредные условия труда, сверхурочную работу, работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

6.12. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 5.6, 5.7, 5.8 настоящего раздела начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6.14. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую

неделю, в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

7.1.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

7.1.2. Стимулирующие выплаты работникам производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

7.1.3. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

7.1.4. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 25 августа за 1 полугодие и до 31 декабря за 2 полугодие. Комиссия по начислению стимулирующих выплат производит подсчет баллов и проводит анализ эффективности и качества работы. По итогам работы оформляется сводная таблица.

Директор до 30 августа и до 10 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 10 сентября по итогам первого полугодия текущего года, и не

позднее 15 января года, следующего за отчетным и зависит от размере стимулирующего фонда оплаты труда.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, надбавки в баллах.

Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:

- общий годовой стимулирующий ФОТ педагогических работников, отведенный на выплату стимулирующих надбавок педагогам, делится на 12 месяцев, делится на общее максимальное количество баллов, набранных учителями за прошедшее полугодие;

Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

7.1.5. Размер стимулирующей выплаты по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

7.1.6. Стимулирующие выплаты осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.1.7. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

7.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы.

7.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

7.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.2.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.2.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.3. Порядок выплаты единовременной премии

7.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и

другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем бухгалтера);

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами;

за обеспечение работы учреждения в режиме развития;

за ведение экспериментальной педагогической деятельности;

за качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;

за разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;

за подготовку учреждения к новому учебному году и др.

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

7.3.2. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.3.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

7.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

7.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом 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.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы

часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

7.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

7.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65, лет со дня рождения) - в размере не более должностного оклада (оклада).

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

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

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

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

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

8.7. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области Средней общеобразовательной школы пос.Прогресс
муниципального района Хворостянский Самарской области**

Показатели премирования	Критерии	Выплаты в баллах
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: отсутствие снижение до 10 процентов снижение свыше 10 процентов	3 1 2
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по учреждению и (или) имеет позитивную динамику: выше среднего балла имеет позитивную динамику свыше 0,1 балла имеет позитивную динамику до 0,1 балла	5 3 1,5
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)	2
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика)	2
	5. Доля выпускников, выбирающих предметы, по которым предлагается итоговая аттестация в составляет не менее 10 процентов: от 10 процентов до 50 процентов свыше 50 процентов	1,5 3
	6. Наличие выпускников по предмету, получивших по итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов,	5
	7. Наличие выпускников основного общего образования, набравших максимальное количество баллов по результатам государственной итоговой аттестации (русский язык, математика), в классах, в которых преподает учитель	5
	8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и призового места): <u>районный уровень</u>	

	1 место	3
	2 место	2
	3 место	1
	участие	0,5
	<u>областной уровень</u>	
	1 место	4
	2 место	3
	3 место	2
	участие	1
	<u>всероссийский уровень</u>	
	1 место	5
	2 место	4
	3 место	3
	участие	2
	9. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(в зависимости от уровня):	
	районный уровень	1
	областной уровень	3
	всероссийский уровень	4
	10. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций во время учебного процесса	1
	11. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 процентов от общего числа пропусков	1
	12. Обмен педагогическим опытом (открытые уроки, внеклассные мероприятия по предмету) в зависимости от уровня:	
	уровень учреждения	1
	районный уровень	3
	областной уровень	4
	всероссийский уровень	5
	13. Отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Участие учащихся в олимпиадах и конференциях по предмету, конкурсах, соревнованиях, фестивалях (в зависимости от уровня, количества победителей и призеров):	
	<u>районный уровень</u>	
	участие	1
	1 место	5
	2 место	4
	3 место	3
	<u>областной уровень</u>	
	участие	5
	1 место	8
	2 место	7

	3 место <u>общероссийский уровень</u>	6
	участие	8
	1 место	11
	2 место	10
	3 место	9
	2.Участие в Интернет-конкурсах (независимо от количества участников по наивысшему результату):	
	участие	4
	призер	5
	2.Повышение (сохранение) численности обучающихся, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (в том числе спортивных) в том числе на базе школы в течение учебного года:	
	повышение	2
	сохранение	1
	3. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника:	
	уровень учреждения	1
	районный уровень	2
	областной уровень	3
	всероссийский уровень	3
	4. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня за каждую публикацию):	
	городской уровень	1
	областной уровень	3
	всероссийский уровень	4
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	1. Повышение (сохранение) охвата обучающихся в классе горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 процентов):	
	от 50 до 70 процентов	1
	70 процентов и более	2
	2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня:	
	отсутствие	2
	снижение	1
3. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин:		
отсутствие	2	
снижение	1	
4. Соблюдение учащимися класса требований к форменной одежде.	2	
5. Пропаганда и обучение навыкам здорового образа жизни.	2	
Внедрение в образовательный	1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 процентов учебного	2

процесс современных образовательных технологий	времени	
	2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 процентов учебного времени.	2
Заведующий хозяйством	1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.	1
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
	3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.	1
	4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1
	5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.	1
	6. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1
	7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	1
	8. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1
	9. Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы.	1
	10. Создание условий для полноценного эстетического и физического развития учащихся в внеурочное время.	1
Главный бухгалтер	9. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	1

	5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	1
	6. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.	1
Секретарь-машинистка	1. Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства.	3
	2. Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ	3
	3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	3
Библиотекарь	1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	3
	2. Участие в мероприятиях различного уровня.	3
	3. Оформление тематических выставок.	3
	4. Участие в методической работе.	3
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся	3
Сторож (вахер)	1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	3
	2. Отсутствие краж по вине работника	3
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3
Повар	1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	3
	2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены.	3
	3. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	3
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки помещений	3
	2. Отсутствие замечаний на качество уборки помещений.	3
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	3

1. Глава II. ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников структурного подразделения
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы пос.
Прогресс муниципального района Хворостянский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прогресс муниципального района Хворостянский Самарской области (далее – структурное подразделение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области 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» (с дополнениями и изменениями).

1.3. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из:

1.3.1. Базовой части, в размере не менее 71,2 процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми

дошкольного возраста, по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (пункт 1.5. настоящего Положения), повышение должностных окладов (окладов) на 25 процентов за работу в сельской местности (пункт 1.9. настоящего Положения).

1.3.2. Стимулирующая часть, в размере не более 28,8 процентов фонда оплаты труда работников структурного подразделения (в том числе руководителю структурного подразделения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу (пункт 1.6. настоящего Положения).

1.4. Заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

надбавка воспитателям, медицинской сестре, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

премия всем работникам учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

единовременная премия;

ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.9. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

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

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих

должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.1. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (водитель автобуса).

Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

2.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.1.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

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

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

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

2.1.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты за совмещение профессий,

расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.1.7. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере

2.1.8 Указанные в пунктах 2.1.1., 2.1.2., 2.1.4 настоящего раздела доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

2.1.9. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

3.1.1. Стимулирующие выплаты работников структурного подразделения по результатам работы производится в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

3.1.2. Стимулирующие выплаты работникам производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

3.1.3. Размеры стимулирующих выплат могут определяться в процентом отношении к должностному окладу, по количеству набранных баллов или в конкретной денежной сумме. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.1.4. Результативность и качество работы (эффективность труда) определяются по критериям эффективности труда работников Учреждения, которые разрабатываются администрацией Учреждения с учетом рекомендаций министерства образования и науки Самарской области.(Приложение № 1).

3.1.5. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 25 августа за 1 полугодие и до 31 декабря за 2 полугодие. Комиссия по начислению стимулирующих выплат производит подсчет баллов и проводит анализ эффективности и качества работы. По итогам анализа оформляется сводная таблица.

3.1.6. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом:

- по критерию «премирование в процессе воспитания инновационных педагогических технологий» 24% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения за период с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08 в рублях делится на максимальную сумму баллов за этот период;
- по критерию «сложность контингента воспитанников» 13% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения за период с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08 в рублях делится на набранную работниками сумму баллов за этот период;
- по критерию «качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников» 25 % стимулирующей части фонда труда структурного подразделения за период с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08 в рублях делится на набранную работниками сумму баллов за этот период;

3.1.7. Директор до 30 августа и до 10 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер стимулирующих выплат устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 10 сентября по итогам первого полугодия текущего года, и не позднее 15 января года, следующего за отчетным и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

Установленная приказом директора стимулирующая выплата выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

3.1.8. Размер стимулирующей выплаты по результатам работы за период может быть снижен или стимулирующая выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнение критериев стимулирующих выплат;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных им должностных лиц;
- травматизма у воспитанников по вине работника.

3.1.9. работникам, отработавшим неполный период, стимулирующая выплата за период начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.10. Максимальным размером стимулирующая выплата по итогам работы за период не ограничена.

3.1.11. Стимулирующие выплаты осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

3.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников структурного подразделения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к

качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам структурного подразделения устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

3.3. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.3.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении.

3.3.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

3.3.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае,

когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 4.4.2 настоящего Положения.

3.3.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

3.4. Порядок выплаты иных стимулирующих надбавок

3.4.1. На выплату надбавки воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4.2. На выплату надбавки воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение нормативной наполняемости направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4.3. На выплату надбавки медицинским работникам, воспитателям, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения направляется не менее 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4.5. Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом директором учреждения на основании решения управляющего совета, оформленного протоколом, подписанным всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

3.5. Порядок выплаты единовременной премии

3.5.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию

различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня;

по достижении работником пенсионного возраста или юбилейных дат;

за обеспечение работы учреждения в режиме развития;

за ведение экспериментальной педагогической деятельности;

за качественное выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;

за разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;

за подготовку учреждения к новому учебному году и др.

3.5.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

3.5.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

3.5.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

3.6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

3.6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом 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.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

3.6.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

3.6.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.6.1. абзацах первом и втором пункта 3.6.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения).

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

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

4.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

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

4.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

2. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

4.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в

размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодически изданиями.

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

Приложение № 2
к Приложению об оплате труда

**Об утверждении размера и порядка выплат руководителю
структурного подразделения государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы пос. Прогресс муниципального района
Хворостянский Самарской области**

Настоящее положение определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования. (Далее - руководитель СП).

В соответствии с пунктом 1.8 Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных учреждений Самарской области»:

1. К выплатам стимулирующего характера руководителю СП относятся:
 - надбавки за эффективность (качество) работы;
 - премии за интенсивность и напряженность работы;
 - иные поощрительные выплаты
2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителю СП при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:
25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

35 баллов и более – 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

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

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

5. Надбавки за интенсивность (качество) работы не могут быть установлены руководителю СП:

имеющего дисциплинарные взыскания;

под руководством которого учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности структурного подразделения.

6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее структурное подразделение.

7. Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прогресс муниципального района Хворостянский Самарской области

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25%	2

	- 0,5 балла	
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДООУ, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
Итого:		13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (наград, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		10
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчета о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных	2

	средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	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
4.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и др.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие руководителя ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Итого:		17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		7
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на	2

	курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников 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
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
6.6	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3 балла)	0
6.7	Наличие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	0
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		7
ВСЕГО:		57

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

Листы оценки эффективности (качества) работы работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прогресс муниципального района Хворостянский Самарской области

Критерии оценки деятельности	Приложения к рассмотрению критерий	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов (средний балл)	Баллы установленные комиссией
1. Внедрение процесс воспитания инновационных педагогических технологий (воспитатель, муз. руководитель) 27 баллов				
Внедрение в практику современных образовательных технологий. Трансляция опыта. Размещение на сайтах продуктов профессиональной деятельности с использованием новых образовательных технологий. 1 балл – на уровне ДОУ 2 балла – на образовательном округе; 3 балла – на областном уровне; 4 балла – на российском или международном уровне	Приложить подтверждающий документ (программу, где когда участвовал), диплом или сертификат. Копии свидетельств, сертификатов о создании и размещении на сайтах продуктов профессиональной деятельности с использованием новых образовательных технологий	4		
Разработка и реализация проектов по образовательной деятельности. Проектная деятельность, социально	Приложить план проекта	4		

<p>значимые акции.</p> <p>1 балл – от 1 до 3х краткосрочных проектов;</p> <p>2 балла – от 4х и выше краткосрочных проектов;</p> <p>3 балла – за долгосрочный проект;</p> <p>4 балла – социально значимая акция</p>				
<p>Взаимодействие с родителями и общественностью:</p> <p>2 балла – отсутствие жалоб и конфликта со стороны родителей (законных представителей) Лишение стимулирующих выплат – конфликт или жалобы вышли за пределы ДОО (район, город);</p> <p>- 2 балла – наличие задолженности за присмотр и уход более 3000 рублей;</p> <p>1 балл – работа с детьми из социально неблагополучных семей;</p> <p>1 балл – проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и общественности;</p> <p>1 балл – привлечение спонсорских средств, выполнение работ за счет средств спонсора.</p>	<p>Копия журнала, где зафиксирована проведенная работа с родителями</p>	5		
<p>Наличие публикаций в СМИ, и интернет сообществе по распространению педагогического опыта на различном уровне о деятельности педагога:</p> <p>1 балл – на уровне детского сада сайт ДОО;</p> <p>2 балла – на районном уровне (газета «Чагринские зори»);</p> <p>3 балла – на окружном уровне (газета «Вестник образования» сайт ЮЗУ);</p> <p>4 балла на региональном, российском или международном уровне</p>	<p>Указать наименование издания, ссылку электронного ресурса, дату публикации (выбрать наиболее высокий уровень) приложить ксерокопии.</p>	4		
<p><u>Результативность</u> участия воспитанников конкурсах, фестивалях, выставках и т.д.:</p> <p>1 балл – за сертификат участника без призового места (кроме уровня ДОО);</p> <p>1 балл – на уровне детского сада;</p> <p>2 балла – на уровне образовательного округа;</p> <p>3 балла – на областном уровне;</p> <p>4 балла – на уровне региона и выше</p>	<p>Приложить копии сертификатов, грамот, дипломов.</p>	4		
<p><u>Результативность</u> образовательной деятельности.</p> <p>Положительная динамика в освоении основной образовательной программы.</p> <p>1 балл – показатели увеличились от 5% до 10%;</p> <p>2 балла – показатели увеличились от 10,1% до 15%;</p> <p>3 балла – показатели увеличились выше 15 %</p>	<p>По результатам мониторинга и диагностики (сравнительный анализ за учебный период)</p>	3		
<p><u>Разработка и внедрение</u></p>	<p>Материал оформлен и</p>	3		

методического материала в образовательный процесс. Презентация на педагогическом совете. 1 балл – за разработку	представлен в соответствии с ФГОС																							
2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости (воспитатель, муз. Руководитель, помощник воспитателя, медицинская сестра) 16 баллов																								
Участник ПМПК- 1 балл ; 1-балл консультация родителей (законных представителей) интегрированных детей	Приказ о создании ПМПК в СП. Копия журнала.	2																						
Наличие в группе интегрированных детей – 0,2 балла за каждого ребенка	Наличие справки с ПМПК	2																						
<u>Позитивная динамика в результатах</u> коррекционно-развивающей, психологической работы детей ЗПР и ОНР. Составление ИМР по показаниям педагогической диагностики. (максимальное количество баллов делится на количество интегрированных детей, получается балл на одного ребенка)	Правильно оформленная документация на ребенка. Результаты промежуточного мониторинга	10																						
Помощь при организации воспитательно-образовательного процесса, присмотра и ухода 1 балл – строгое соблюдение режима дня; 1 балл - при организации НОД воспитателем по подгруппам (чтение худ. литературы, театрализованная деятельность).		2																						
3. Обеспечение высокой посещаемости (воспитатель, муз. руководитель, помощник воспитателя, медицинская сестра) 11 баллов																								
Положительная динамика увеличения детодней: 1 балл – от 50% - 64,9% 2 балла – от 65% до 74,9% 3 балла – от 75% и выше	Кол-во рабочих дней по таблице: м__ ; м__ ; м__ ; м__ ; м__ Списочный состав: м__ ; м__ ; Детодни: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>нор</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>ма</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>фак</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>тич.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	нор					ма					фак					тич.					3		
нор																								
ма																								
фак																								
тич.																								
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости по сравнению с двумя предыдущими годами, за данный период 3 балла – 0 – 2%; 2 балла – 2,1% до 4,0% 1 балл – 4,1% и выше	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>%.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	год					%.					3												
год																								
%.																								
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); 2 балла – отсутствие детского травматизма Лишение стимулирующих выплат	Справки и акта по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2																						

– травматизм зафиксирован				
Реализация здоровьесберегающих технологий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников. Гимнастика для глаз, дыхательная, упражнения на релаксацию, точечный массаж- 1 балл – занятия с одной группой	Наличие плана мероприятий по здоровьесбережению воспитанников СП	2		
Выполнение санитарно-гигиенического режима, норм ПБ, антитеррористической защищенности, норм электробезопасности- 1 балл	Справки и акта по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1		
4.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (заведующий по хозяйству, сторож, повар, уборщик служебных помещений, руководитель СП, медицинская сестра, машинист по стирке и ремонту спецодежды) 17 баллов				
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 балл – отсутствие детского травматизма Лишение стимулирующих выплат – травматизм зафиксирован	Справки и акта по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1		
Выполнение санитарно-гигиенического режима, норм ПБ, антитеррористической защищенности, норм электробезопасности- 1 балл 1 балл – своевременное заполнение журналов по ПБ	Справки и акта по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2		
Выполнение ремонтных и оформительский работ на территории детского сада, в музыкальном зале, холле и коридорах – 1 балл ; организация работ по благоустройству и озеленению территории детского сада – 1 балл ;				
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросу качества и организации питания – 1 балл	Справки и акта по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1		
Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам производственного контроля – 1 балл		1		
Организация и контроль мероприятий по профилактике травматизма, инфекционных и простудных заболеваний – 1 балл		1		
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и качеству питания, (в рамках функциональных	Справки и акта по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2		

обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) да/нет				
Своевременная подготовка праздничных костюмов (стирка, глажка, ремонт) – 2 балла		2		
Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа	Да/нет	2		
Своевременное оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации – 2 балла	Да/нет	2		
Организация внеплановых дневных проверок здания и территории детского сада в праздничные и выходные дни	Да/нет Запись в журнале	1		
5. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников (бухгалтер) 17 баллов				
Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.		5		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения.		5		
Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.		5		
Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств		2		