

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 1 с. Приволжье муниципального района
Приволжский Самарской области
ГБОУ СОШ № 1 с. Приволжье

Согласовано
Председатель Управляющего совета
Н.Н.Богомолов
10 октября 2013г.

Утверждаю
Директор школы
Е.Н.Прудникова
10 октября 2013г.
№ 45/1



Принято
на Общем собрании
трудового коллектива
протокол № 2
от 10 октября 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к
должностным окладам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области (далее - «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ,
- законом РФ «Об образовании в РФ»,
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении,
- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении,
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области (далее «Учреждение»),
- коллективным договором Учреждения,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201),
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 702 от 27.10.2011г.,
- приказом министерства образования и науки Самарской области № 4 – од от 18.01.2012г. «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г.»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25 – од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»,
- 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»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»
- Постановлением Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для осуществления выплат работникам приведены в приложениях №№ 1,2,3,4 к настоящему Положению, являющимися его неотъемлемой частью.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.5. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждений:

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с.Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области (ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье, далее - общеобразовательное учреждение);

структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее детский сад);

Спасского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, реализующий общеобразовательные программы дошкольного образования (далее детский сад);

Томанского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, реализующий общеобразовательные программы дошкольного и начального общего образования (далее школа-сад);

Заволжского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 с. Приволжье муниципального района Приволжский Самарской области, реализующий общеобразовательные программы дошкольного образования(далее- детский сад).

1.6. Срок действия данного Положения не ограничен. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

1.7. Фонд оплаты труда состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

Базовая и специальная части Фонда оплаты труда составляют не менее 80% Фонда оплаты труда.

Базовая часть Фонда оплаты труда включает фонд оплаты труда педагогических работников Образовательного учреждения, рассчитываемый исходя из должностных окладов (окладов) педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по программам высшего и послевузовского профессионального образования в части реализации программ высшего и послевузовского профессионального образования, из средней расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по основным программам общего образования в части реализации основных программ общего образования, а также фонд оплаты труда прочего персонала Образовательного учреждения.

Специальная часть Фонда оплаты труда включает в себя:

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 педагогических 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, почетное звание Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику Образовательного учреждения из специальной части Фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых Образовательным учреждением.

Стимулирующая часть Фонда оплаты труда включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Образовательного учреждения в размере не более 3% стимулирующей части Фонда оплаты труда, и составляет не более 20% Фонда оплаты труда.

1.8. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

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

2. СПЕЦИАЛЬНЫЙ ФОНД

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми 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.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

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

надбавка 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, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

2.2. Компенсационные выплаты.

1. Работникам школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4. Всем работникам школы выплачиваются компенсационные выплаты предусмотренные ТК РФ в том числе по больничным листам.

5. Доплаты работникам, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются согласно списку должностей.

Список должностей, выполняющих работу в условиях отклоняющихся от нормальных

п/п	должность	% от тарифной части	условия труда
1.	сторож	35 %	работа в ночное время
2.	учитель химии	5 %	работы с использованием хим.реактивов (от часов химии)
3.	повар	12%	работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, работа у горячих плит, электрожарочных шкафов
4.	кухонный рабочий	12%	работы, связанные с мойкой посуды, тары и тех.оборудования вручную с применением кислот, щелочей др.хим.веществ
5.	уборщик служебных помещений	10%	работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
6.	Педагог-библиотекарь	5%	библиотечная пыль, превышение норматива работы на компьютере
7.	учитель информатики, бухгалтер	12 %	работа за дисплеями п/ компьютеров
8.	Секретарь	12%	работа за дисплеями п/ компьютеров

6. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются согласно ТК РФ ст.153 и настоящим Положением.

7. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями.

1 При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2 Доплаты работникам за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работников, производится по следующим основаниям:

Основания	Размер в рублях
-----------	-----------------

I. Выполнение дополнительных обязанностей, влияющих на повышение эффективности образовательного процесса.	
1. Ответственность за реализацию развивающих программ школы	от 4000 и выше
2. Обслуживание и ремонт оргтехники ОУ	от 1000 и выше
3. Организация внеурочной деятельности учащихся (в соответствии с планом воспитательной работы)	от 500 и выше
4. Ответственность за функционирование школьного сайта, АСУ РСО	от 1000 и выше
5. Руководство и контроль учебно-воспитательной работы в начальной школе	от 3000 и выше
6. Руководство кафедрой учителей-предметников	от 500 и выше
7. Работа учителя в качестве лаборанта (учитель химии, учитель физики)	от 1000 и выше
8. Заведование пришкольным участком с 15 апреля по 15 октября	от 500 и выше
9. Работа системного администратора	от 5000 и выше
10. Работа в режиме эксперимента	от 500 и выше
II. Выполнение дополнительных обязанностей, связанных с созданием условий для сохранения здоровья учащихся.	
1. Ответственность за оформление документов и безопасность школьных перевозок.	от 3000 и выше

3. Конкретный размер устанавливается приказом руководителя ОУ.

4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором.

8. Доплаты за классное руководство.

1. Доплата за классное руководство осуществляется из расчета до 50 руб. за одного обучающегося.

2. Доплата классным руководителям за организацию горячего питания осуществляется, исходя из % питающихся- 100%-500 руб в месяц
95%-300 руб в месяц

2.4.3. Конкретный размер этих доплат определяется исходя из имеющихся средств в специальном фонде, утверждается один раз в год (сентябрь) приказом директора школы.

9. Доплаты за проверку тетрадей.

Доплаты учителям за проверку тетрадей учащихся в классах осуществляется в процентном выражении к базовой части оплаты труда:

начальные классы : (тетради проверяются каждый день)

1 – 2 кл. 5 %

3 – 4 кл. 5 %

5-9 кл. (письменные работы)

Русский язык 10 %

Литература до 5%

(5 кл. после каждого урока у всех уч-ся;

6 кл. в первом полугодии – после каждого урока у всех уч-ся; во 2 полугодии после каждого урока у слабых учащихся, у остальных - 1 раз в неделю;

10-11 кл. – 2 раза в месяц)

Математика 10 %

- 5 кл.- после каждого урока у всех учеников;

- 6 кл.- в 1 полугодии – каждый день, во 2 полугодии – 1 раз в неделю;

- 7-9 кл. – 1 раз в неделю;

- 10-11-кл.- 2 раза в месяц.

Иностранный язык 5 %

- 5 кл. – после каждого урока у всех учащихся;

- 6-9 кл. – 1 раз в неделю;

- 10-11 кл. 2 раза в месяц

Химия, физика, черчение, биология, история, география - 5%

10.Заведование кабинетами.

Доплата за заведование кабинетами назначается на основании «Положения об учебном кабинете» приказом директора.

Доплата за заведование кабинетами -до 500 руб.,присваиваются после осмотра кабинетов 2 раза в год ПК школы. Обязательным условием назначения этих доплат является соблюдение санитарно -гигиенических норм и техники безопасности, основанием - протокол осмотра кабинетов ПК.

3.СТИМУЛИРУЮЩИЙ ФОНД

3.1. Общие положения.

3.1.1.К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

3.1.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

3.1.3. Основанием для начисления стимулирующих выплат являются показатели качества обучения и воспитания обучающихся, выраженных в образовательных достижениях и сформированных компетентностях.

3.1.4. Положение распространяется на всех работников школы.

3.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляют 10% от надтарифной части фонда оплаты труда. Школы, 20%-детских садов. При наличии экономии тарифной части фонда оплаты труда, компенсационных выплат, централизованного фонда в предыдущий период средства направляются в стимулирующую часть, возможна выплата премий, материальной помощи.

3.2. Порядок установления и отмены стимулирующих выплат

3.2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на учебный год.

Стимулирующие выплаты по результатам деятельности работников школы выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

3.2.2. Работникам школы устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке (должностному окладу).

3.2.3. Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются и зависят только от качества и объема, выполняемых работ.

3.2.4. Назначение стимулирующих выплат (стимулирующей надбавки, премиальные выплаты) работникам школы согласуются с Управляющим советом, с первичной профсоюзной организацией и утверждаются приказом директора школы.

3.2.5. Стимулирующие надбавки могут быть установлены на определённый период времени как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

3.2.6. Стимулирующие надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

3.2.7. Размер стимулирующих надбавок отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора школы, после согласования с Управляющим советом.

Снятие или уменьшение стимулирующих надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действий надбавки;
- работникам школы, имеющим административные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школы, а также в случае обоснованных обращений родителей на некорректные действия педагога.

3.2.8. При увольнении работника, назначенная ему стимулирующая надбавка выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

3.2.9. Установление стимулирующих выплат осуществляет **Комиссия по премированию.**

В состав комиссии могут входить:

- заместители директора по УВР

- руководители кафедр школы
- председатель профсоюзного комитета
- бухгалтер
- директор школы

3.2.10. В установленные срок- до 20 сентября , Администрация школы вносит в Комиссию по премированию предложения с приложением оценочных листов показателей эффективности деятельности работников школы и листа разногласий, в случае если они имеются, аналитической информации. Распределение стимулирующего фонда производится в сентябре. Оценочный лист показателей деятельности работника школы должен содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности,
- набранной сумме баллов,
- подписи работника с указанием даты заполнения,
- информацию о расхождении оценки деятельности работника самим работником и руководителя кафедр, заместителя директора по УВР, наличие согласования: согласия или несогласия работника.

Аналитическая информация должна содержать данные о:

- общей сумме набранных баллов работниками учреждения,
- размера стимулирующего фонда,
- размере премии каждому работнику с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

В случае выявления расхождений в оценках в оценочном листе администрацией принимаются меры по приведению оценки к одному значению путем переговоров с работником школы. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносятся исправления, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Если расхождение в оценке не устранено, то решение выносится на рассмотрение премиальной комиссии. В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседаний премиальной комиссии.

3.2.11. После получения протокола заседания комиссии по премированию происходит согласование с Управляющим советом.

3.2.12. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.2.13. Итоги работы Комиссии по премированию утверждаются приказом руководителя учреждения, проект которого согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.2.14. Основанием для лишения стимулирующих выплат являются:

- нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по школе.

Работники, получившие взыскания, лишаются стимулирующих выплат в следующем за расчетным периоде, в котором допущено нарушение.

3.3. Регламент распределения стимулирующего ФОТ.

Регламент распределения стимулирующей части ФОТ призван совершенствовать кадровый потенциал,

- повысить эффективность и качество труда работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются для всех работников ОУ в соответствии с критериями и показателями качества труда. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период -1 год

3.4. Условия назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы 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.

3.5. Оценка качества труда работников.

3.5.1. Критерии и показатели качества труда работников, оценка и периодичность стимулирующих выплат (приложения №1, №2, №3, №4) согласовываются с Управляющим советом до начала нового учебного года или после внесения каких-либо изменений и утверждаются приказом директора школы.

3.5.2. Критерии эффективности работы заместителей по УВР выделяются из действующих критериев эффективности (качества работы) руководителя общеобразовательного учреждения. Количество и распределение критериев между заместителями по УВР определяются и утверждаются директором школы..

3.5.3. Надбавки за эффективность заместителям по УВР, руководителям структурного подразделения и филиалов устанавливаются директором школы на основании прилагаемых критериев оценки эффективности их работы. Стоимость балла определяется путем деления 3% стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения на максимальное количество баллов, которые можно набрать по заданным критериям.

3.5.4. Эффективность (качество работы) заместителей по УВР для установления надбавок оценивается 1 раз в год, в сентябре, по итогам прошедшего учебного года.

3.5.5. Для оценки качества труда педагогов подают самоанализ результатов своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями **по окончании учебного года.**

Оценку качества труда работников производят:

- учителей-предметников – зам.директора по УВР, курирующий учебный процесс;
- классных руководителей – зам.директора по УВР, курирующий воспитательный процесс;
- заместителей директора по УВР – директор

3.5.6. **Руководитель предоставляет 15 сентября в Управляющий совет** аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющейся основанием для осуществления ежемесячных

выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда. Управляющий совет изучает аналитическую информацию в течение следующего дня с момента ее поступления (если день совпал с выходным, то следующий первый рабочий день).

Срок издания директором распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат работникам школы: 20 сентября

3.5.7. Оценка качества работы педагогических работников может выражаться в баллах (для периодических надбавок) и в рублях (для разовых надбавок).

3.5.8. Стоимость балла определяется путем деления имеющихся средств в стимулирующей части ФОТ, отведенной для периодических выплат на количество набранных педагогами баллов, утверждается приказом директора школы. Периодические выплаты составляют от 50% до 80% от стимулирующей части ФОТ в месяц, остальную часть составляют разовые выплаты.

3.5.9. Оценка качества труда педагогов для периодических и разовых надбавок оформляется протоколом. Каждый педагог знакомится с протоколом лично. В случае несогласия с оценкой педагог может обратиться в профсоюзный комитет школы.

3.5.10. Стимулирующие надбавки АХП устанавливаются на год. Размер стимулирующей надбавки определяется в рублях в пределах имеющегося ФОТ для АХП согласно штатного расписания и в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ.

3.5.11. Пропорции распределения стимулирующего фонда: директор – 3%, административный персонал – 13%, педагогический – 48%, учебно-вспомогательный – 13%, обслуживающий – 23%.

3.6. Снижение стимулирующих выплат может производиться за:

- нарушение правил внутреннего распорядка до 50%;
- несвоевременное выполнение учебного плана до 50%

Стимулирующие выплаты могут быть сняты в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания;
- получения обучающимся травмы во время учебного процесса или внеурочной деятельности.

Изменение размера или снятие стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы.

3.7. Премирование работников производится из фонда экономии ФОТ.

- за интенсивность и напряженность труда – до 5000 рублей.
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности – до 5000 рублей.
- проявление творческой инициативы, общественной активности – до 5000 руб.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению.

Премии работникам осуществляются:

- в связи с юбилеем работников ОУ (35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) или при уходе на пенсию (10000 руб);
- за проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (500 руб);
- за высокие результаты учителей в научно – исследовательской, научно – методической и экспериментальной работе (1000 руб);
- за работу и внедрение авторских программ (1000 руб);
- за высокие результаты учащихся в районных, окружных, областных олимпиадах, конкурсах, смотрах разной направленности;

уровень	Размер в рублях
районный	300
окружной	500
областной	1000

- за участие в конкурсе «Учитель года» (5000 руб.);
- за участие в конкурсе «Самый классный классный» (5000 руб.);
- за хорошую подготовку здания, кабинетов школы к новому учебному году (300 руб.);
- техническому персоналу за хорошее санитарно – техническое состояние школьного здания (500 руб.);
- за организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах и конференциях различных уровней (до 1000 руб.);
- за интенсивность и напряженность труда (до 5000 руб.);
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности (до 5000 руб.);
- проявление творческой инициативы, общественной активности (до 5000 руб.).

4.МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1.Порядок выплаты материальной помощи

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

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

и другие уважительные причины.

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

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

Материальная помощь может оказываться из внебюджетных средств.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- болезни работника (на операции) – 20000 рублей;
- смерти близких родственников (мужа, жены, родителей, детей) – 20000 рублей;
- смерти самого работника его родственникам – 20000 рублей ;
- затрат на обучение – 10000 рублей.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

5.1 Компенсационные доплаты выплачиваются ежемесячно в соответствии со списком должностей, согласованных с профсоюзным комитетом школы за фактически отработанное время на основании штатного расписания и табеля учета рабочего времени или приказа директора школы.

5.2. Доплаты работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями: проверку тетрадей, заведование кабинетом, дополнительные занятия, консультации и др. производятся на основании приказа директора школы, при условии согласия работника.

5.3. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам и заместителям по УВР за высокое качество работы устанавливаются приказом директора школы на основании протоколов оценки качества труда.

5.4. Стимулирующие надбавки административно-хозяйственному персоналу устанавливаются приказом директора школы.

5.5. Премирование производится по приказу директора школы на основании ходатайства профсоюзного комитета.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

6.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

6.3. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

**Материалы самоанализа качества труда педагогических работников
ГБОУ СОШ №1 с.Приволжье м.р. Приволжский Самарской области**

Основание для стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Оценка	Баллы, пояснения
Позитивные результаты образовательной деятельности	Наличие выпускников, сдававших ЕГЭ по предмету ниже минимального уровня (русский язык, математика) или ниже 50 баллов (предмет по выбору)	-1 за ученика	
	Наличие выпускников, сдававших ЕГЭ по предмету выше 70 баллов	+5 за ученика	
	Наличие выпускников, не сдавших итоговое сочинение	-1 за ученика	
	Класс сдал итоговое сочинение без незачетов	5 баллов за класс	
	Наличие выпускников 9 класса, не сдавших ГИА (ОГЭ)	-1 за ученика	
	ГИА (ОГЭ) сдан 9 классом со 100%-ным качеством	5 баллов за класс	
	Наличие неуспевающих по предмету по итогам года	-1 за ученика	
	Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	-1	
Позитивные результаты внеурочной деятельности по предмету	Участие учащихся во Всероссийской олимпиаде по предмету (или призеры и победители)	Уровни: Школьный 0,1(1) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 5 (10)	
	Участие учащихся в НПК по предмету (или призеры и победители)	Уровни: Школьный, Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 5 (10)	
	Очное участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях (или призеры и победители)	Уровни: Районный 1(2) Окружной 2(4) Областной 3(6) Всероссийский или Международный 5(10)	
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	Победа на уровне: районном - 1, окружном -3,	

		областном - 5, российском -10	
	Наличие публикаций работ учащихся в печатных (или электронных изданиях)	Уровни: Районный 0,2 (0,1) Окружной 2 (0,1) Областной 6 (0,1) Всероссийский или Международны й 10 (0,1)	
Позитивные результаты инновационной деятельности	Результаты участия (призёр, победитель) работника в конкурсах профессионального мастерства(Учитель года, Классный классный, лучших учителей в рамках ПНПО, воспитательных проектов, Молодой учитель, Педагогический дебют)	Уровни: Районный 1(2) Окружной 3(5) Областной 5(10) Всероссийский или Международны й 10 (20)	
	Разработка и внедрение авторских программ, в том числе по предпрофильному, профильному обучению и дополнительному образованию, внеурочной деятельности	Наличие 1 Реализация 2 Участие (победа) в конкурсе 3(5)	
	Участие учителей в реализации ООП ОУ, работа в программах экспериментов	10	
	Очное участие учителей (призер, победитель) (выступление, мастер – класс, открытый урок) в распространение собственного опыта, т.е. семинарах, конференциях, очных профессиональных конкурсах	Уровни: Районный 1(2) Окружной 3(5) Областной 5(10) Всероссийский или Международны й 10 (20)	
	Участие учителей (призеры, победители) в заочных профессиональных конкурсах	Уровни: Областной 1(2) Всероссийский или Международны й 2(4)	
	Наличие публикаций работ учителя периодических и иных печатных изданиях	Уровни: Районный 0,1 Окружной 0,2 Областной 0,3 Всероссийский или Международны й 0,4 (0,5)	
	Участие в работе групп поддержки при подготовке к участию в конкурсах	1	

Позитивные результаты классного руководства	Наличие учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня – школьного (или районного)	1 (до3)	
	Процент учащихся, получающих горячее питание в школьной столовой	4 – 90% 5 – 100%	
	Участие (призеры, победители) учащихся под руководством кл. руководителя в профилактических программах	Уровень Районный 0,5(1) Окружной 1 (2) Областной 2 (5) Всероссийский 5 (10)	
	Участие (призеры, победители) учащихся под руководством кл. руководителя в конкурсах, соревнованиях разного уровня	Уровень Районный 0,5 (1) Окружной 1 (2) Областной 2 (5) Всероссийский 5 (10)	
	Участие в волонтерском движении (проведение акций)	Уровень Районный 0,5 (1) Окружной 1 (2) Областной 2 (5) Всероссийский 5 (10)	
Итоговое количество баллов			

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Материалы самоанализа качества труда административно-управленческого аппарата.

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Заместитель руководителя, заведующий структурным подразделением, заведующий филиала			
Позитивные результаты работы администрации, направленной на рост качества обучения и воспитания	Позитивная динамика качества знаний (4,9,11 классах)	Год	4
	100 % успеваемость в выпускных классах (4,9,11 классах)	Год	4
	Позитивная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ (11 классы) и независимой итоговой аттестации (9 классы)	Год	4

	Отсутствие учителей, имеющих неуспевающих выпускников по результатам независимой итоговой аттестации (9,11 классы)	Год	4
	Позитивная динамика качества обучения в переводных классах	полугодие	4
	Снижение (отсутствие) доли учителей, имеющих неуспевающих учащихся в переводных классах	полугодие	4
	Качественное выполнение учебного плана	полугодие	3
	Повышенная интенсивность труда	полугодие	3
	Выполнение особо срочных заданий	полугодие	4
	Организация работы классных руководителей и учителей-предметников, направленная на сокращение пропусков учащимися уроков по неуважительным причинам	полугодие	2
	Организация работы, направленной на снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	полугодие	2
	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий	полугодие	2
	Организация и контроль инновационной деятельности учителей, направленной на реализацию Программы развития учреждения	полугодие	4
	Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетентности учителей г учреждения	полугодие	4
	Разработка методических документов, обеспечивающих инновационную, научно-исследовательскую деятельность	полугодие	4
	Организация учителей на участие в социально-значимых проектах	полугодие	2
	Организация внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	полугодие	4
	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации, в том числе с использованием современного программного обеспечения	полугодие	3
	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни		1
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	полугодие	1
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	полугодие	1

Бухгалтер			
	Организации бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	полугодие	2
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	полугодие	4
	Своевременность подготовки отчетной документации	полугодие	3
	Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов	полугодие	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении зарплаты	полугодие	2
	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей обязательств, договоров	полугодие	3
Заведующий хозяйством			
Позитивные результаты по созданию в учреждении комфортных условий, способствующих здоровьесбережению	Позитивные результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года	Год	4
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения	полугодие	4
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	полугодие	2
	Своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и гигиенических средств	полугодие	3
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	полугодие	2

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

Материалы самоанализа качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий в учреждении	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
	Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ;	полугодие	4
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения	полугодие	3
	Дворник		

	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории	полугодие	4
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	полугодие	4
	Уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик, сторож, повар, помощник воспитателя		
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	полугодие	4
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения	полугодие	3
	Обеспечение сохранности детского имущества в раздевалках	полугодие	3
	Рациональное использование моющих средств, сохранность инвентаря	полугодие	2
	Качественное осуществление охраны зданий в ночное время суток	полугодие	1
	Педагог-библиотекарь		
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению учебной, художественной, научно-популярной литературы	Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей	полугодие	5
	Руководство читательским активом учащихся в работе с книгой	полугодие	4
	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	полугодие	2
	Сохранность библиотечного фонда	полугодие	3
	Секретарь		
Позитивные результаты работы с документацией	Осуществление своевременного документационного обеспечения кадровой деятельности учреждения	полугодие	4
	Ведение документации в соответствии с номенклатурой дел учреждения	полугодие	4
	Обеспечение учета, регистрации, контроля исполнения поручений руководства учреждения	полугодие	3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Материалы самоанализа качества труда педагогических работников, осуществляющих дошкольное образование.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания баллы
Позитивные результаты по созданию условий и комфорта в учреждении	Отсутствие травматизма детей	полугодие	5
	Посещаемость в группах	полугодие	5

	Заболеваемость детей	полугодие	3
	Работа с родителями(законными представителями)	полугодие	5
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	3
	Отсутствие задолженности по родительской плате	полугодие	3
Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий, инновационной деятельности	Использование в работе инновационных технологий	полугодие	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	полугодие	5
	Участие детей в конкурсах	полугодие	5
	Разнообразие развивающей среды	полугодие	5
	Качество непосредственно образовательной деятельности	полугодие	5