

Согласовано
Председатель Управляющего совета
И.Н.Богомолов
15.01.2015г.



Принято
на Общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 1
от 15.01.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы № 1 с. Приволжье муниципального
района Приволжский Самарской области
ГБОУ СОШ № 1 с. Приволжье

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 1 с. Приволжье
(далее - общеобразовательное учреждение) осуществляется на основании
утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий
финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для
обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее -
норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

N - норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учетом
увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального
налога);

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83)

H - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в
себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических
работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала,
младшего обслуживающего персонала и состоит из:

1) тарифной части в размере не менее 70% от фонда оплаты труда работников,
которая включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 57,08% от базового фонда; (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 12.10.2011 N 578)

фонд оплаты труда прочего персонала <1> в размере не более 19,92% от базового фонда;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 12.10.2011 N 578)

2) надтарифной части в размере не более 30% от фонда оплаты труда работников, которая включает:

надбавки и доплаты педагогическим работникам за качество обучения, воспитания, а также повышающие коэффициенты по группам сложности обучения предметам и коэффициенты, учитывающие квалификацию педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 55% от надтарифной части;

надбавки и доплаты педагогическим работникам за классное руководство в размере не менее 15% от надтарифной части;

надбавки и доплаты работникам за создание условий для сохранения здоровья учащихся в размере не более 30% от надтарифной части.

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах тарифной и надтарифной частей фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{Кпр} \times \text{Ккв} \times \text{Кгр},$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83)

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;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83)

Кпр - повышающий коэффициент по группам сложности обучения предметам, который устанавливается в следующих размерах:

1-я группа (обучение русскому языку, литературе, иностранному языку, математике, физике, в 1-м классе начальной школы) - 1,15;

2-я группа (обучение истории, обществознанию, географии, химии, биологии, информатике, во 2 - 4-м классах начальной школы) - 1,1;

3-я группа (обучение праву, экономике, технологии) - 1,05;

4-я группа (обучение астрономии, физической культуре, изобразительному искусству, музыке, черчению, основам безопасности жизнедеятельности) - 1;

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

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83)

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

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

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

- 1 - если класс не делится на группы;
- 2 - если класс делится на группы при проведении профильных и элективных курсов, обучении информатике, технологии, физической культуре, физике, химии.

При обучении иностранным языкам Кгр устанавливается в следующих размерах:

- 2 - при количестве учащихся в группах до 10 человек в сельских населенных пунктах;

1,5 - при количестве учащихся в группах от 11 до 15 человек в сельских населенных пунктах;

- 1 - при количестве учащихся в группах от 16 человек в сельских населенных пунктах.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты заработной платы, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам ГБОУ СОШ №1 с. Приволжье.

1.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание работников, финансируемое из областного бюджета, согласно утвержденному нормативу.

1.4. Заработная плата работникам школы начисляется согласно Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, утвержденной Постановлением правительства Самарской области 01.06.2006г. № 60 (в редакции от 11.06.2008г. №201)

1.5. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников школы, в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством РФ доплат, надбавок, премий.

1.7. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренным фондом оплаты труда соответствующего финансового года и начисляются в суммовом и процентном выражении.

1.8. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат могут быть разовыми и периодическими (устанавливаться на определенный срок: месяц, триместр, полугодие, но не более одного года, с учетом качества и систематичности выполнения соответствующих видов работ).

Виды, размер и период фиксируются приказом руководителя ОУ.

1.9. Тарифная часть фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения, которая не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83)

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

1.11. 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.

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92)

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 производственных и служебных помещений	10%	работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
6.	библиотекарь	5%	библиотечная пыль, превышение норматива работы на компьютере
7.	учитель информатики, бухгалтер	5 %	работа за дисплеями п/ компьютеров
8.	Секретарь- делопроизводитель	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	до 4000
2. Обслуживание и ремонт оргтехники ОУ	до 1000
3. Организация внеурочной деятельности учащихся (в соответствии с планом воспитательной работы)	до 500
4. Ответственность за функционирование школьного сайта, АСУ РСО	до 1000 до 3000
5. Руководство и контроль учебно-воспитательной работы в начальной школе	до 15000
6. Руководство кафедрой учителей-предметников	до 500
7. Работа учителя в качестве лаборанта (учитель химии, учитель физики)	до 1000
8. Заведование пришкольным участком с 15 апреля по 15 октября	до 500
9. Мониторинг качества образования в основной и старшей школе	до 10000
10. Работа системного администратора	до 1000
11. Работа в режиме эксперимента	до 1000
12. Работа за социально-значимую деятельность	до 1000

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

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

9. Доплаты за проверку тетрадей.

Доплаты учителю 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%

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

6кл. 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.

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;

иные поощрительные выплаты.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда.

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

4. Положение распространяется на всех работников школы.

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляют 10% от надтарифной части фонда оплаты труда. 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, полугодие, четверть. Размеры стимулирующей надбавки и премиальных выплат должны составлять 23% фонда оплаты труда школы.

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

3.2.8. 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

3.2.9. В установленные сроки: до 20 числа месяца, следующего за месяцем окончания квартала, Администрация школы вносит предложения по премированию 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 январе (за ноябрь – декабрь), в апреле (за январь-март), сентябре (за апрель-июль), в ноябре (за август-октябрь).

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.

3.2.10. После получения протокола заседания премиальной комиссии происходит согласование с Управляющим советом.

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

3.2.12. Итоги премирования утверждаются приказом руководителя учреждения, проект которого согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.2.13. Основанием для лишения премии 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 премии в следующем за расчетным периодом, 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.

3.4. Стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки за высокое качество труда работников устанавливаются по следующим основаниям:

- позитивные результаты образовательной деятельности,
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся,
- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя,
- внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий,
- эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов,
- эффективная организация охраны жизни и здоровья.

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, №5) 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 устанавливаются директором школы на основании прилагаемых критериев оценки эффективности работы заместителей по УВР и в соответствии с набранными баллами. 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 60% 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 срок : месяц, триместр или 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 (1000 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).

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.

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 23.06.2010 N 299)

Материальная помощь может оказываться из внебюджетных средств.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- болезни работника (на операции) – 1000 рублей;
- смерти близких родственников (мужа, жены, родителей, детей) – 2000 рублей;
- смерти самого работника его родственникам – 2000 рублей;
- затрат на обучение – 1000 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.

7.НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1.ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ от 1 июня 2006 г. N 60 (ред. от 17.02.2014) О ПРОВЕДЕНИИ В 2006 ГОДУ ЭКСПЕРИМЕНТА ПО АПРОБАЦИИ НОВЫХ МЕХАНИЗМОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ВВЕДЕНИИС 1 СЕНТЯБРЯ 2007 ГОДА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТЛИЧНОЙ ОТ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

2. ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 10 сентября 2008 г. N 353 (ред. от 17.02.2014) ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИКИ РАСЧЕТА НОРМАТИВОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАСЧЕТЕ НА ОДНОГО ВОСПИТАННИКА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА

3.ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 29 октября 2008 г. N 431 (ред. от 04.02.2014 № 46) ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ, СОЗДАННЫХ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ, И УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИК РАСЧЕТА НОРМАТИВА БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ НА ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (ВОСПИТАННИКА)

4.ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 27.10.2011 №702 О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области

5.ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

6. ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ»

7. ПРИКАЗ ГОСОБРАЗОВАНИЯ СССР от 20.08.1990 г №579 (в ред. от 03.01.91 № 1) «О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ ЗА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ГОСОБРАЗОВАНИЯ СССР»

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Материалы самоанализа качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания баллы
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение доли неуспевающих учащихся	полугодие	2
	Отсутствие неуспевающих учащихся	полугодие	5
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	полугодие	3 -1
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Год	5
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Год	5-2
	Доля выпускников выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка) в классах в которых преподает учитель составляет не менее 10 %	Год	4
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель	Год	4
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	год	4
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	полугодие	2
	Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %	полугодие	2
Позитивные результаты внеурочной	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Год	0,5-4,5

	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Год	0,5-4,5
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Год	0,5-4,5
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), заочный тур	полугодие	0,5-1
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	полугодие	3-1
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях	полугодие	0,5-3
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий, инновационной деятельности	Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	полугодие	2
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 10% учебного времени	полугодие	2
	Участие учителей в реализации инновационной программы развития учреждения	полугодие	3

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Материалы самоанализа качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания баллы
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение доли неуспевающих учащихся	полугодие	2
	Отсутствие неуспевающих учащихся	полугодие	5
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	полугодие	3 -1
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Год	5
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Год	5-2
	Доля выпускников выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка) в классах в которых преподает учитель составляет не менее 10 %	Год	4
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель	Год	4
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	год	4
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	полугодие	2
Позитивные результаты внеурочной деятельности	Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %	полугодие	2

	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Год	0,5-4,5
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Год	0,5-4,5
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Год	0,5-4,5
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), заочный тур	полугодие	0,5-1
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	полугодие	3-1
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий, инновационной деятельности	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях	полугодие	0,5-3
	Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	полугодие	2
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 10% учебного времени	полугодие	2
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	полугодие	1-2
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	полугодие	1-2
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	2

Материалы самоанализа качества труда административно-управленческого аппарата.

	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Заместитель директора по УВР			
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	2-4
	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	1-2
	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий	полугодие	2
	Организация и контроль инновационной деятельности учителей, направленной на реализацию Программы развития учреждения	полугодие	2-4

	Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетентности учителей г учреждения	полугодие	2-4
	Разработка методических документов, обеспечивающих инновационную, научно-исследовательскую деятельность	полугодие	2-4
	Организация учителей на участие в социально-значимых проектах	полугодие	2
	Организация внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	полугодие	2-4
	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации, в том числе с использованием современного программного обеспечения	полугодие	3
	Психолог		
	Качественное обеспечение социопсихологического мониторинга с целью углубленного психолого-педагогического изучения ребенка на ступенях обучения	полугодие	3
	Систематическое осуществление психологической диагностики по выявлению творчески одаренных гимназистов, оказание им психологической поддержки, содействие их развитию.	полугодие	3
Бухгалтер			
	Организации бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	Квартал	2-5
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Квартал	4
	Своевременность подготовки отчетной документации	Квартал	3
	Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов	Квартал	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении зарплаты	Квартал	2

	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей обязательств, договоров	Квартал	3
Завхоз			
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 №4

Материалы самоанализа качества труда обслуживающего персонала учреждения.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию в учреждения комфортных условий	Рабочий по комплексному обслуживанию 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	1-5
	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 и производственных помещений, вахтер, гардеробщик, сторож		
	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

	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	1-5
	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 № 5

Материалы самоанализа качества труда педагогических работников, осуществляющих дошкольное образование.

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания баллы
Позитивные результаты по созданию в учреждении комфортных условий, способствующих здоровьесбережению	Отсутствие травматизма детей	полугодие	5
	Посещаемость в группах	полугодие	5
	Заболеваемость детей	полугодие	3 -1
	Работа с родителями(законными представителями)	полугодие	5
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	3
	Отсутствие задолженности по родительской плате	полугодие	0,5-4,5
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