

«СОГЛАСОВАНО»

Управляющий совет

Учреждения

Председатель:

[Подпись] / Е. В. Тарашина

Протокол № 4 от 19.12. 2012г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБОУ СОШ № 1

[Подпись] Терехов В.А.

№ 1045 приказа от 19.12. 2012г.



«СОГЛАСОВАНО»

Профсоюзным комитетом

ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск

Председатель:

[Подпись] / Г. И. Степанов

Протокол № 6 от 19.12. 2012г

Положение об оплате труда и материальному стимулированию ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск

ПРИНЯТО

Общим собранием

трудового коллектива

ГБОУ СОШ №1 г.о. Чапаевск

Протокол № 4 от «19» 12 2012г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальному стимулированию (Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 г.о. Чапаевск Самарской области (Учреждение) производится на основании следующих нормативных документов:

³⁵₁₇ Трудового Кодекса РФ

³⁵₁₇ Закона РФ «Об образовании»;

³⁵₁₇ Устава ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск;

³⁵₁₇ Коллективного договора ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск;

³⁵₁₇ Постановления Правительства Самарской области от 11.06.08 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» с последующими изменениями;

³⁵₁₇ Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 (ред. от 27.10.2011г. с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»

³⁵₁₇ Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»

³⁵₁₇ Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

³⁵₁₇ Приказа 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».

³⁵₁₇ Приказа министерства образования и науки Самарской области № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

³⁵₁₇ Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области

образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций».

³⁵₁₇ Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования.

Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы (раздел I) и структурных подразделений – детского сада № 8, детского сад № 9, детского сада № 27 (раздел II).

Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный, учительский состав, бухгалтерия, технический персонал.

Размер доплат и надбавок работникам определяется ОУ самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам ОУ приказом директора с указанием срока их применения.

ОУ гарантирует выплату заработной платы сотрудникам не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством.

РАЗДЕЛ I. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Плановый ФОТ в ГБОУ СОШ №1 г.о. Чапаевск состоит из базового фонда в размере не менее 80% от ФОТ, который включает:

³⁵₁₇ фонд оплаты труда педагогических работников (базовая часть)

³⁵₁₇ фонд оплаты труда АХП (базовая часть)

³⁵₁₇ специальный фонд не более 23%

и стимулирующего фонда в размере 20% от ФОТ.

1. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

1.1 Базовая часть фонда оплаты труда педагогов направляется на оплату учебной нагрузки педагогов, согласно тарификации.

1.2 Специальный фонд (23%) направляется на:

- ³⁵₁₇ выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельными предметами
- ³⁵₁₇ выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию
- ³⁵₁₇ доплаты учителям за классное руководство. Доплата за классное руководство устанавливается в размере от 500 рублей, от наполняемости класса не зависит.
- ³⁵₁₇ доплата за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается в размере **до 5%** от базовой зарплаты учителя (русского языка, математики, физики, химии, начальных классов, иностранного языка) **до 3%**, (биологии, географии, истории).
- ³⁵₁₇ доплата за заведование учебным кабинетом, устанавливается следующим образом:
 - заведование спецкабинетом (физика, химия, биология, компьютерный класс, спортивный зал) 400 рублей
 - заведование кабинетом (учебным классом) от 150 рублей
- ³⁵₁₇ другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников
- ³⁵₁₇ компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством
- ³⁵₁₇ доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися (олимпиады, ЕГЭ, неуспевающие)

2.ОПЛАТА ТРУДА АХП (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем ОУ в пределах базовой части ФОТ АХП.

3. ДОПЛАТЫ И ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ И РАБОТНИКАМ АХП ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ (СПЕЦФОНД)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- ³⁵₁₇ доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ³⁵₁₇ доплаты за работу в ночное время;
- ³⁵₁₇ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- ³⁵₁₇ доплаты за сверхурочную работу;
- ³⁵₁₇ доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата.

Указанная выплата назначается работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3. 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.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. 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.

3.5. 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.

3.4. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.5. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.6. График работы сторожей (школы) на месяц составляется с учетом обязательного выполнения нормы рабочего времени.

В целях соблюдения гарантий по минимальной оплате труда работников этой категории, им устанавливается следующий порядок начисления заработной платы :

оклад + компенсация за + доплата из = минимальная оплата
работу в ночное стимулирующего труда гарантир. законода-
время фонда тельством

Таким образом размер выплат из стимулирующего фонда пересматривается ежемесячно. В случае, когда рабочие дни будут приходиться на праздничные. такие дни оплачиваются в двойном размере:

оклад + компенсация за + доплата из = минимальная оплата + оплата праздн.
работу в ночные стимулирующего труда гарант.закон. часов
часы фонда

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.

4.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда оплаты труда Учреждения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Выплаты из стимулирующего фонда могут назначаться как суммой так и в процентном соотношении к окладу или базовой части оплаты труда.

Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда
- объем стимулирующего фонда педагогических работников для выплат доплат и надбавок не более 57% от стимулирующего фонда
- объем стимулирующего фонда АХП для выплат доплат и надбавок не менее 30% от стимулирующего фонда
- объем стимулирующего фонда направляемого на выплату премий 10 % от стимулирующего фонда

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается ЮЗУ МОиН Самарской области.

Расчет ежемесячной суммы стимулирующей выплаты руководителю, производится с учетом утвержденного годового фонда оплаты труда.

4.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- ³⁵₁₇ стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- ³⁵₁₇ отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- ³⁵₁₇ отсутствие дисциплинарных взысканий;
- ³⁵₁₇ достижение критериев качества труда работников
- ³⁵₁₇ своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам отработавшим в учреждении в должности менее 6 месяцев.

4.3. Условия для снижения стимулирующих надбавок:

- ³⁵₁₇ наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы, надбавка снижается на 50 %, с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника, до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

4.4. Условия отмены стимулирующих выплат;

³⁵₁₇ наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.

³⁵₁₇ наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.

³⁵₁₇ наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

4.5 Стимулирующий фонд оплаты труда работников средней общеобразовательной школы составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

4.6 Надбавки педагогическим работникам за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников за 1 полугодие учебного года в январе и за 2 полугодие в сентябре.

4.7 Надбавки педагогическим работникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных учителями материалов по самоанализу деятельности за истекший период учебного года, разработанными в ОУ и утвержденными настоящим Положением, по установленной форме (см. Приложение I).

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в ОУ исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование педагогических работников, а также общего количества баллов сложившегося по ОУ, согласно «Листам самооценки педагогических работников». Объем средств, направляемых на стимулирование педагогических работников согласовывается с комиссией по распределению стимулирующего фонда и утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла = V средств : общее кол-во баллов набранных педагогами по ОУ.

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных конкретным учителем, умножается на стоимость 1 балла.

4.8 Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

4.9 Педагогические работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее полугодие учебного года не позднее 30 декабря и 30 августа текущего года в Комиссию при Управляющем совете по распределению стимулирующего фонда.

4.10 Сроки представления руководителем общеобразовательного учреждения в Управляющий совет аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 13 января за 1 полугодие и 3 сентября 2 полугодие.

4.11 Сроки рассмотрения Комиссией при Управляющем совете по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 16 января за 1 полугодие учебного года и 6 сентября за 2 полугодие учебного года.

4.12 Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 18 января за 1 полугодие и 8 сентября за 2 полугодие.

4.13 Надбавки работникам административно-хозяйственного персонала устанавливаются по результатам труда, на основании показателей эффективности и качества труда для работников административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала, разработанными в ОУ и утвержденными настоящим Положением (Приложение 1).

Стоимость балла для работников административно-хозяйственного персонала школы, а также работников бухгалтерии определяется в процентном отношении к окладу, в диапазоне от 1% до 3%. Стоимость балла согласовывается Управляющим советом и утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.14 Для работников общеобразовательной школы помимо надбавок за качество труда на основании критериев оценки эффективности труда могут устанавливаться следующие виды доплат стимулирующего характера:

- ³⁵₁₇ - за качественную, эффективную работу с одаренными детьми - до 2000 рублей;
- ³⁵₁₇ - за повышение качества преподавания, внедрение новых методик преподавания и эффективную организацию работы в школьном методическом объединении – до 300 рублей;
- ³⁵₁₇ - за повышение качества преподавания, внедрение новых методик преподавания и эффективную организацию работы в городском методическом объединении – до 500 рублей;
- ³⁵₁₇ - за эффективную внеклассную работу с учащимися, направленную на сохранение и улучшение физического здоровья – до 300 рублей;
- ³⁵₁₇ - за своевременную и качественную организацию работы по постановке на первоначальный воинский учет юношей старших классов – до 200 рублей;
- ³⁵₁₇ - за качественную организацию научной работы среди учащихся в целях реализации программы развития школы – до 2000 рублей;
- ³⁵₁₇ - за качественную организацию горячего питания в начальной школе – до 500 рублей;
- ³⁵₁₇ - за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО, ННШ и др. информационных площадок интернет ресурсов)- до 2000 рублей;
- ³⁵₁₇ - за качественную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе – 1000 рублей;
- ³⁵₁₇ - за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся; за качественную реализацию программы, пропагандирующей здоровый образ жизни; за

эффективность воспитательной работы с классными коллективами– до 12000 рублей;

³⁵₁₇ - за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически) – до 1000 рублей;

³⁵₁₇ - за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий (совместные поездки, межклассные мероприятия, школьные линейки – до 1000 рублей);

³⁵₁₇ - за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий совместно с городскими учреждениями культуры – до 2000 рублей;

³⁵₁₇ - за систематическое и качественное оформление сайта школы – 200 рублей.

4.15 Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

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

³⁵₁₇ 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);

³⁵₁₇ высокое профессиональное мастерство;

³⁵₁₇ сложность и важность выполняемой работы;

³⁵₁₇ степень ответственности при выполнении поставленных задач;

³⁵₁₇ организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

³⁵₁₇ непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

4.17 Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

4.18 Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема.

5. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ВЫПЛАТ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.

На выплату премии в общеобразовательном учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению:

- ³⁵₁₇ за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности
- ³⁵₁₇ за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)
- ³⁵₁₇ за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- ³⁵₁₇ в связи с профессиональным праздником;
- ³⁵₁₇ к юбилейным датам;
- ³⁵₁₇ результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- ³⁵₁₇ прочие заслуги

Директору школы премии (материальные поощрения) устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Учредителя.

В пределах общего фонда оплаты труда, работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- ³⁵₁₇ в случае смерти сотрудника или его близких родственников
- ³⁵₁₇ при несчастных случаях (авариях, травмах и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.
- ³⁵₁₇ для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

6. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Оплата труда работников бухгалтерии, инженера по охране труда, инспектора по кадрам, юриста производится согласно штатного расписания структурных подразделений Учреждения.

Компенсационные выплаты данной категории устанавливаются согласно Законодательства и данного Положения.

При установлении доплат и надбавок стимулирующего характера учитывается методика СП к которому относится штатная единица. Оценка эффективности и качества труда работников производится на основании листов самооценки данной категории сотрудников и утверждается Управляющим советом школы. Стоимость балла для расчета надбавки за эффективность и качество труда устанавливается согласно стоимости балла в СП к которому относятся вышеперечисленные сотрудники.

РАЗДЕЛ II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Заработная плата работников структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения устанавливаются директором Учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемом приказом.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются директором Учреждения с учетом образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников структурного подразделения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурного подразделения устанавливаются Правительством Самарской области.

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

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

1. Формирование и использование фонда оплаты труда структурных подразделений

1.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования по формуле (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения):

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (в зависимости от контингента воспитанников структурного подразделения), рассчитанный в соответствии с методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника, утвержденной Правительством Самарской области;

D – соотношение фонда оплаты труда работников структурного подразделения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 – 97 процентов от норматива);

H – количество воспитанников в структурном подразделении.

1.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

1.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$БЧф = ФОТ 78,2\%$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников структурного подразделения
ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения

78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

1.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных выплат.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$СЧф = ФОТ 21,8\%$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения ;

ФОТ– фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам структурных подразделений

2.1. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

2.2. Доплата работникам производится из базовой части фонда оплаты труда работников структурного подразделения .

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

2.4. К компенсационным выплатам 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;

надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)

2.5 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата.

³⁵/₁₇ Уборщик служебных помещений – 10%

³⁵/₁₇ Повар, кухонный работник, машинист по стирке белья -12%

Указанная выплата назначается работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

2.6. 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.

2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10 Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.11. Надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) :

³⁵/₁₇ Педагогическим работникам- 20%

³⁵/₁₇ Помощникам воспитателя – 15 %

³⁵/₁₇ Заведующим структурным подразделений(при наличии двух и более групп компенсационного характера) – 20%

Компенсационные выплаты могут устанавливаться на срок от 1 месяца до 1 года.

3.Порядок распределения средств стимулирующего фонда и порядок установления стимулирующих выплат для работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

СЧф = ФОТ x 21,8%,

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

21,8% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

3.2. К стимулирующим выплатам относятся:

³⁵₁₇ выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 24% стимулирующей части ФОТ;

³⁵₁₇ на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от СЧ ФОТ

³⁵₁₇ выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие)), а также превышение плановой наполняемости - не менее 13% стимулирующей части ФОТ;

³⁵₁₇ выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ;

³⁵₁₇ выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении и структурных подразделениях, реализующих программы дошкольного образования суммируется.

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

3.3 Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурных подразделений Учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением 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 результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления работникам структурных подразделений предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) и настоящим Положением.

3.4. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

³⁵₁₇ доплата за эффективность и качество труда (критерии эффективности);

³⁵₁₇ доплата за интенсивность и напряженность труда;

³⁵₁₇ доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;

³⁵₁₇ доплата за создание условий для сохранения здоровья

³⁵₁₇ премии по итогам работы;

³⁵₁₇ премии к профессиональным праздникам;

³⁵₁₇ премии к юбилейным датам.

3.5. Условиями назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

3.6. Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится приказом директора ОУ с указанием причин снижения.

3.7. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса. Выплата снимается с момента получения травмы воспитанника.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарных взысканий приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности приказом директора.

3.8. Работники структурного подразделения представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее полугодие учебного года не позднее 30 декабря и 30 августа текущего года в Комиссию по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения.

Сроки представления руководителем структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 13 января за 1 полугодие учебного года и 3 сентября за 2 полугодие учебного года и летне-оздоровительного периода.

Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда (Приложение 2) не позднее 16 января за 1 полугодие учебного года и 6 сентября за 2 полугодие учебного года и летне – оздоровительного периода.

3.9. На основании показателей критериев эффективности работы, с учетом принципов (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность стоимость балла определить постоянной величиной (до изменения норматива) суммарно по всем показателям.

Стоимость 1 балла = (V стимулирующего фонда 100% -3% стимулирующего фонда директора – V направленных средств за выслугу лет) : max количество баллов по критериям всех сотрудников (листы оценивания). Стоимость балла утверждается протоколом комиссии и приказом директора.

3.10. Стимулирующие выплаты назначаются приказом директора Учреждения в пределах средств стимулирующего фонда работников структурного подразделения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.11. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

3.12. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников структурного подразделения, экономия стимулирующего фонда, а также экономия по другим основаниям (наличие вакансий, оплата по больничным листам, оплата по среднему заработку и др.) направляется на выплаты премии по итогам работы по следующим основаниям:

- за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности- от 250 рублей (все сотрудники)

- за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно - информационного материала - от 500 рублей.

- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе – от 250 рублей (все сотрудники).

- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом, - от 500 рублей (руководитель структурного подразделения, методист, воспитатели).

- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении – от 150 рублей (руководитель структурного подразделения, медсестра, воспитатели, кладовщик, повар).

- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы – от 2000 рублей (руководитель структурного подразделения, методист).
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГТ и социальному запросу родителей – от 150 рублей (руководитель структурного подразделения, методист, воспитатель, педагоги).
- за качественную организацию воспитательной работы воспитанников, – от 500 рублей (руководитель структурного подразделения, методист, воспитатели, педагоги).
- за качественную организацию и проведение общедетсадовских мероприятий совместно с городскими учреждениями – от 1000 рублей.
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных) - от 500 рублей (все сотрудники).
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП- от 500 рублей (все сотрудники).
- за обновление и развитие материально-технической базы групп предметно – развивающей среды в помещениях структурного подразделения – от 500 рублей (все сотрудники).
- за прочие заслуги.

3.13. Премии не ограничиваются предельными размерами. Устанавливаются директором школы по представлению аналитической информации заведующими структурными подразделениями об основаниях для премирования.

3.14. Для работников структурного подразделения за счет экономии стимулирующего фонда могут устанавливаться доплаты за интенсивность, и напряженность работы. Для установления доплаты используются следующие показатели:

- ³⁵₁₇ выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- ³⁵₁₇ высокое профессиональное мастерство (правительственные награды, грамоты , грамоты вышестоящих организаций);
- ³⁵₁₇ степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- ³⁵₁₇ организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- ³⁵₁₇ непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;

Для установления доплаты за сложность контингента, превышение плановой наполняемости используются следующие показатели

- ³⁵₁₇ за детей имеющих разное заключение ПМПк в одной группе;
- ³⁵₁₇ за превышение количества детей с заключением ПМПк в одной группе
- ³⁵₁₇ за превышение количества детей раннего возраста в одной группе и др.)

Для установления доплаты за создание условий для сохранения здоровья используются следующие показатели:

- ³⁵₁₇ Разработка оздоровительных программ дошкольного образовательного учреждения

4.Порядок выплаты материальной помощи работникам структурных подразделений

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

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- необходимость проведения курса оздоровления;
- 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 и др.);

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 и оформляется приказом.

4.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

4.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда СП.

Все выплаты, предусмотренные данным положением, включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

5. Порядок оплаты труда заведующего структурным подразделением.

5.1. Настоящее положение определяет размер и порядок оплаты труда руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования. (Далее - руководители СП).

5.2. Оплата труда руководителя структурного подразделения производится в порядке, установленном настоящим Положением.

5.3. Оклад устанавливается в соответствии с ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ от 29.10.2008 № 431

"ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ, СОЗДАННЫХ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ, И УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИК РАСЧЕТА НОРМАТИВА БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ НА ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (ВОСПИТАННИКА)"

5.4. Компенсационные выплаты руководителю структурного подразделения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за ненормированный рабочий день;

- 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;
надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)

5.5. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения устанавливаются директором Учреждения.

5.6. К выплатам стимулирующего характера руководителям структурного подразделения относятся:

- ³⁵₁₇ выплаты за эффективность и качество труда (критерии эффективности);
- ³⁵₁₇ доплата за интенсивность и напряженность труда;
- ³⁵₁₇ премии по итогам работы;
- ³⁵₁₇ премии к профессиональным праздникам;
- ³⁵₁₇ премии к юбилейным датам.

5.7. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее структурное подразделение, предельными размерами не ограничивается.

Приложение 1

Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск

(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка эксперт. группы
1	2	3	4	5
	<i>Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</i>	9		
1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: Отсутствие – 1 б., снижение – 0,5 б.	1		
2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ и/или имеет позитивную динамику	1		
3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА (русский язык, математика, биология, история, обществознание, география, физика, химия)	1		
4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русс. язык, мат-ка)	1		
5	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов а классах, в которых преподает учитель: за каждого ученика по 1 баллу	1		
6	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в форме ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается ЕГЭ), в классах в которых преподаёт учитель: от 68% до 100% - 3 б., от 34% до 67% - 2 б., от 1% до 33% - 1 б.	3		
7	Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	1		
	<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам</i>	10		
8	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): ОУ (более 5-и чел.) – 0,5 б.; город (более 3-х чел.) – 1б.; округ (более 2-х чел.) – 1,5 б.; область (более 1-го чел.) – 2 б.; РФ (1 чел.) – 2,5 б.	2,5		
9	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) : ОУ (более 5-и чел.) – 0,5 б.; город (более 3-х чел.) – 1б.; округ (более 2-х чел.) – 1,5б.; область (более 1-го чел.) – 2б.; РФ (1 чел.) -2,5б.	2,5		
10	Участие уч-ся в соревнованиях, конкурсах , фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и кол-ва победителей и призеров): ОУ(более 5-и чел.) – 0,5б.;город(более 3-х чел.)- 1б.;округ(более 2-х чел.)- 1,5б.;область(более 1-го чел.)-2б.;РФ(1 чел.)-2,5б.	2,5		
11	Наличие публикаций работ обуч-ся в периодических изданиях, сборниках: школьный уровень-1,5б городской-2б, областной-2,5б	2,5		
	<i>Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя</i>	9		
12	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	1		
13	Подготовка с учащимися проектов социальной направленности: школьный уровень-0,5б городской уровень-1б, областной-2б	2		
14	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не мене 50%)	1		
15	Снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков без уважительной причины: отсутствие – 1 б., снижение – 0,5 б.	1		
16	Достижения учащихся в мероприятиях разного уровня: школьный уровень-0,5б городской уровень-1б, областной уровень-2б	2		
17	Динамика качества знаний по классу (в сравнении с предыдущим периодом)	1		
18	Динамика успеваемости знаний по классу (в сравнении с предыдущим периодом)	1		
	<i>Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий</i>	10		
19	Использование ИТ в учебном процессе составляет более 10% учебного времени (от недельной нагрузки)	1		
20	Работа в АСУ РСО : выставление итоговых оценок-0,5б, работа с родителями-1 б., своевременное заполнение эл.кл.журнала-1,5б	1,5		
21	Наличие личного сайта , веб-страницы у педагога-0,5б. Размещение материалов своей деятельности на школьном сайте-1б.	1		
22	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (город-0,5б.; округ-1б.; область-1,5б.)	1,5		
23	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ). Распространение ППО в профес – ных сообществах.	1		

24	Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного пед. опыта как учителя-предметника или как кл.руководителя	1		
25	Наличие авторских учебных программ, элективных курсов, дидактических пособий (печатных, электронных)	1		
26	Работа в экспертных группах: школьный уровень-0,5б городской уровень-1б, областной уровень-2б	2		
	Итого баллов:	38		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по УР ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск
(Ф.И.О.)**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Позитивные результаты работы, направленные на рост качества обучения	1-3		
2	Позитивная динамика качества знаний при 100 % -ой успеваемости в выпускных классах (4, 9, 11 классах)	1-3		
3	Позитивная динамика среднего балла по результатам ГИА основные предметы (9 классы)	1-3		
4	Позитивная динамика среднего балла по результатам ГИА предметы по выбору (9 классы)	1-3		
5	Позитивная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ основные предметы (11 классы)	1-3		
6	Позитивная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ предметы по выбору (11 классы)	1-3		
7	Позитивная динамика уровня качества знаний в переводных классах	1-3		
8	Позитивная динамика уровня успеваемости в переводных классах	1-3		
9	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	1-3		
10	Наличие обучающихся, ставших победителями или призёрами интеллектуальных конкурсов	1-3		
11	Качественное выполнение учебного плана (выполнение по всем предметам – 100%)	1-3		
12	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий: школьный уровень-1б, окружной-2б	1-3		
13	Разработка методических документов, обеспечивающих инновационную, научно-исследовательскую деятельность	1-3		
14	Организация внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	1-3		
15	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	1-3		
16	Проведение мероприятий по распространению педагогического опыта учителями школы: школьный уровень-1б, окружной-2б, областной-3б	3		
17	Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетентности учителей (выполнение запланированных мер.)	1-3		
18	Доля педагогических работников, прошедших квалификационные испытания, составляет не менее 10%	1-3		
19	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов составляет не менее 10%	1-3		
20	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию составляет не менее 50%	1-3		
	Итого баллов:	22-66		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по ВР ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск

(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций – 1 балла;	1		
2	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла;	1		
3	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл;	1		
4	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла;	2		
5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла;	2		
6	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия без уважительных причин более 1 месяца: 3 и более человек – (-1) балл;	1		
7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл;	2		
8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла;	2		
9	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл, 80% и более – 2 балла;	2		
10	Организация работы классных руководителей и учителей-предметников, направленная на сокращение пропусков учащимися уроков по неуважительным причинам – 1 балл	1		
11	Организация работы, направленной на снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на внутришкольном учёте и учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла, снижение -1 балл, повышение – (-1балл)	2		
12	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий- 1 балл	1		
13	Организация учителей на участие в социально-значимых проектах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.- 1 балл	1		
	Итого баллов:	19		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по АХЧ ГБОУ СОШ № 1
г.о. Чапаевск**

(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1-3		
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории	1-2		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
4	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:			
5	-наличие действующей АПС	1-2		
6	-наличие «тревожной кнопки»	1-2		
7	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1-2		
8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1-3		
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
9	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1-2		
10	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1-2		
11	Наличие приборов учёта теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	1-2		
12	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1-2		
13	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1-2		
14	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1-2		
15	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1-2		
16	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1-2		
	Итого баллов:	14-30		

Председатель комиссии

М.В.Мирсков

Лист оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск

(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокая читательская активность обучающихся			
1.	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
2.	-не изменилась	0,5-3		
3.	-возросла	1-5		
4.	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов	1-3		
5.	Оформление тематических выставок	1-3		
6.	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			
7.	-не изменилось	0,5-3		
8.	-возросло	1-5		
9.	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	1-5		
10.	Своевременное списание устаревшей и пришедшей в негодность учебной литературы	1-5		
11.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1-5		
	Итого баллов:	8-37		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

**Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера, зам.главного бухгалтера ,бухгалтеров
ГБОУ СОШ № 1 г.о.Чапаевск**

(Ф.И.О)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1.	Участие в реализации программы развития школы	1		
2.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3.	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1-5		
4.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1-4		
5.	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1-5		
6.	Замечания со стороны проверяющих:			
7.	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
8.	-отсутствие замечаний	1-5		
9.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1-5		
10	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
11	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	1-5		
12	Отсутствие или снижение объема дебиторской задолженности по родительской плате	1-5		
13	Соблюдение графика внутреннего документооборота	1-5		
14	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	1		
15	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	14-45		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

**Лист оценивания эффективности (качества) работы делопроизводителя (секретаря) ГБОУ СОШ № 1
г.о. Чапаевск**

(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Ведение делопроизводства			
1.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1-2		
2.	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1-2		
3.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения поручений руководителя в установленные сроки	1-2		
4.	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1-3		
5.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1-2		
6.	Участие в реализации программы развития школы	1-2		
7.	Посещение семинаров	1		
8.	Своевременное оформление личных дел учащихся	1-2		
9.	Соблюдение сроков сдачи отчетов	1-3		
10.	Соблюдение графика внутреннего документооборота	1-2		
11.	Качественное ведение документации	1-2		
12.	Обеспечение учета и систематизации получаемой и отправляемой корреспонденции	1-2		
	Итого баллов:	12-25		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

**Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий ГБОУ
СОШ № 1 г.о.Чапаевск**

(Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1-7		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1-7		
3	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1-7		
4	Сохранность материалов, инструментов	1-7		
5	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1-7		
	Итого баллов:	5-35		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевска

_____ (Ф.И.О.)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
Высокая организация работы по уборке помещений				
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1-5		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1-5		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1-5		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1-5		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1-5		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1-5		
	Итого баллов:	6-30		

Председатель комиссии

М.В.Мирскова

Приложение 2

Лист оценивания эффективности (качества) работы завхоза по АХЧ ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск СП «Детский сад № _____
«_____» реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск СП «Детский сад № ____ «_____» реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности			
	Инновационные педагогические технологии			
1	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	3		
	<i>на областном уровне</i>	2		
	<i>на муниципальном и окружном уровне</i>	1		
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	3		
	<i>на областном уровне</i>	2		
	<i>на муниципальном и окружном уровне</i>	1		
3	Качество и результативность ведения документации			
	<i>документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления</i>	3		
	<i>документация соответствует предъявленным требованиям</i>	2		
	<i>документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию</i>	1		
4	Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ГБОУ СОШ			
	<i>качественное проведение открытого занятия</i>	3		
	<i>за призовые места</i>	5		
	Качество воспитания			
5	Результаты выполнения федеральных государственных требований по дошкольному образованию на высоком уровне (в среднем по группе):			
	<i>более 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	3		
	<i>от 60% до 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	2		
	<i>от 50% до 60% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	1		
6	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	3		
	<i>на областном уровне</i>	2		
	<i>на муниципальном и окружном уровне</i>	1		
7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	3		
	<i>на областном уровне</i>	2		

Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск СП «Детский сад № ____ «_____» реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Инновационные педагогические технологии			
1.1	Разработка методических документов, обеспечивающих инновационную, научно-исследовательскую деятельность	2		
1.2	Организация внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	3		
1.3	Проведение мероприятий по распространению педагогического опыта педагогов: - дошкольный уровень - окружной - областной	1 2 3		
1.4	Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов (выполнение запланированных мероприятий)	2		
1.5	Организация деятельности средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие д/садовской газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц.	1		
1.6	Организация педагогов на участие в социально-значимых проектах, конкурсах профессионального мастерства и т.д	1		
1.7	Позитивные результаты работы, направленные на рост качества воспитания и обучения	3		
2	Качество воспитания			
2.1	Качественное выполнение основной образовательной программы	1		
2.2	Качественная подготовка и проведение дошкольных мероприятий: - дошкольный уровень - окружной	1 2		
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	3		
2.4	Доля педагогических работников, прошедших квалификационные испытания, составляет не менее 10%	1		
2.5	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов составляет не менее 10%	2		
2.6	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию составляет не менее 50%	1		
	Сложность контингента воспитанников			
2.7	От 1 до 5 детей От 5 до 10 детей От 10 до 15 детей	0,5 1 1,5		
Макс количество баллов:		26,5		

Ознакомлен(а) _____ / _____ /

подпись

расшифровка подписи

Председатель комитета по материальному стимулированию _____ / _____ /

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагогов ГБОУ СОШ № 1 г.о. Чапаевск СП «Детский сад № ____ «_____» реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной гр
1	2	3	4	5
Инновационные педагогические технологии				
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий				
1	Использование новых форм и методов работы с детьми	1		
2	Внедрение новых программ, технологий	1		
3	Использование новых форм в работе с родителями	1		
4	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе (в зависимости от уровня): - РФ - область - округ - город	2 1,5 1 0,5		
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - РФ - область - округ - город	2 1,5 1 0,5		
6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - РФ - область - округ - город	2 1,5 1 0,5		
7	Участие в работе экспертных комиссий и жюри на различных уровнях: - область - округ - город	2 1 0,5		
Использование в работе информационных технологий				
8	Качество и результативность ведения документации - документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления - документация соответствует предъявленным требованиям - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению, содержанию	3 2 1		
Качество воспитания				

