

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с. Заволжье муниципального района Приволжский Самарской области
Юридический адрес: 445554 Самарская область, Приволжский район,
с. Заволжье, ул. Школьная, дом 22

тел/факс 8(84647)97447

e-mail: zavscool_pv@mail.ru

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
ГБОУ ООШ с.Заволжье


Ю.С.Чуркина
«02» апреля 2018 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ




М.А.Шишина
Приказ № 58/1-од от 02.04.2018г.

«Рассмотрено»
на Общем собрании работников Учреждения
протокол № 2 от 02 апреля 2018 г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области основной
общеобразовательной школы с.Заволжье муниципального района
Приволжский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Заволжье муниципального района Приволжский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (в редакции от 11.06.2008 г. № 201.); приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од об утверждении Примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников общеобразовательных школ; приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями, утвержденными приказами Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-од, от 30.09.2015г № 382/1-од); приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 г.

№ 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями, внесенными постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 г. № 25), распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 486-р от 05.07.2017 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы».

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда, который включает:

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

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

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

1.4.2. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения в размере не более 3 процентов от стимулирующего фонда.

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

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

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

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

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

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

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

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

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

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

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

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

где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

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

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

Уп – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

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

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

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.2. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- с учащимися, находящимися на инклюзивном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- с учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения, осваивающими основные общеобразовательные программы рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х, 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;
- среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;
- среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

ФОТпед x 245

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(\text{Сумма } a_i b_i) \times 365},$$

где:

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

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сумма $a_i b_i$ - сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, 11-й классы;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

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

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные компенсационные доплаты:

а) за проверку тетрадей и письменных работ.

б) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека)

в) за руководство школьным методическим объединением

г) за руководство районным методическим объединением

д) за работу с библиотечным фондом

Указанные доплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

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

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, направляются на осуществление выплат стимулирующего характера, материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера

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

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

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

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении за январь и за сентябрь;

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

Группа по оплате труда руководителя	Коэффициент
-------------------------------------	-------------

общеобразовательного учреждения	
1 группа	1,8
2 группа	1,5
3 группа	1,2
4 группа	1,1

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для директора, имеющего высшую категорию;

1,0 - для директора, имеющего первую категорию;

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

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

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

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

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа – до 1,5

2 группа – до 1,4

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в тех же размерах, что и директору учреждения.

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

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

3.5 Доплата работников с расширением функционала по должности «заместитель директора» устанавливается директором учреждения два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$Д = ЗПср$$

где ,

Д – доплата за расширение функционала по должности «заместитель директора» из расчета на 1 штатную единицу;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

5. Выплаты компенсационного характера

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

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

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата. Минимальный размер доплаты не может быть ниже 4 процентов должностного оклада (оклада).

Указанная выплата устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. 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).

Вид доплат и надбавок	Кому выплачиваются	Размер выплат	Характер выплат
Проверка тетрадей и письменных работ учащихся	Педагогические работники	От стоимости часа на одного обучающегося от ставки 10-15% -русский язык и литература, математика 5,6 классы, иностранный язык, начальные классы; 7- 10% - физика, химия, биология, математика 7-9 классы. До 7%- история, география	Ежемесячно
Организация работы по предшкольной подготовки будущих первоклассников	Педагогические работники	Не менее 200 рублей за одного человека	Периодические
За заведование учебными кабинетами	Заведующие учебными кабинетами	300 – 550 руб.	Ежемесячно
Осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями	Работники ОУ	Размером не ограничивается, в зависимости от объема осуществления вида деятельности, согласно приказа руководителя ОУ, но в пределах объема специального ФОТ.	Периодические, разовые
Наличие у педагога знака «Почётный работник РФ», звания «Отличник Просвещения»,	Работники ОУ	350- 500 руб.	Ежемесячно
Наличие у педагога грамоты Министерства образования РФ и МОиН Самарской области.	Работники ОУ	350- 500 руб.	Ежемесячно на один год
Ответственность за функционирование школьного сайта	Педагогические работники	1500- 2000 руб.	Ежемесячно
Ответственность за АСУ РСО	Работники ОУ	1000 - 1200 руб.	Ежемесячно
Ответственность за соблюдением норм по охране труда и технике безопасности: электробезопасность, противопожарная безопасность, антитеррористическая безопасность,	Работники ОУ	до 500 рублей по каждой позиции.	Ежемесячно

ГО и ЧС, др.			
Оформление кадровой документации (трудовые договора, трудовые книжки, личные карточки форма Т-2, личные дела), оформление личных дел обучающихся, прием документации в 1 класс	Педагогические работники	800- 1000 рублей	Ежемесячно
Руководство и контроль учебной работы	Педагогические работники	9000 - 11000 рублей	Ежемесячно
Руководство и контроль внеурочной деятельности	Педагогические работники	До 9000 рублей	Ежемесячно
Руководство и контроль воспитательной деятельности	Педагогические работники	До 9000 рублей	Ежемесячно
Руководство МО педагогов	Педагогические работники	500-600 рублей	Ежемесячно
Здоровьесберегающая, физкультурно-оздоровительная, экологическая деятельность, др.	Педагогические работники	До 500 рублей по каждой позиции	Ежемесячно
Руководство профориентационной деятельностью	Педагогические работники	800- 1000 рублей	Ежемесячно
Руководство дистанционным обучением	Педагогические работники	До 400 рублей	Ежемесячно
За работу с Гос услугами, выполнение обязанностей контрактного управляющего	Педагогические работники	1000-1500 рублей	ежемесячно
За заведование музеем	Работники ОУ	500- 800 рублей	Ежемесячно
За работу с библиотечным фондом	Работники ОУ	1500- 2000 рублей	Ежемесячно
Ответственность за функционирование учебно-лабораторного оборудования	Педагогические работники	700- 1000 рублей	Ежемесячно
Ответственность за оформление документов, выполнение документооборота	Работники ОУ	1500 - 2500 рублей	Ежемесячно
Организация хозяйственной деятельности и материально-технического обеспечения	Работники ОУ	2000 - 5000 рублей	Ежемесячно
Выполнение работ по благоустройству территории	Работники ОУ	До 2000 рублей	Ежемесячно

Выполнение работ с электричеством и электропроводкой	Работники ОУ	До 2000 рублей	Ежемесячно
Выполнение работ по обслуживанию здания	Работники ОУ	До 2000 рублей	Ежемесячно

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

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

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

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

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

5.10. Должностные оклады работников повышаются на 25 процентов за работу в сельской местности.

5.11. 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.

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

5.13. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере (пункт 3 Примечаний приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601).

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

5.15. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

Условия снижения доплат и надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки.

- Некачественное выполнение данного вида работ работником Учреждения на основании проверок, наблюдений, которые отражены в справках внутришкольного контроля или на основании заявления самого работника.

Условия отмены доплат и надбавок:

- Наличие *повторной обоснованной жалобы* в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с Управляющим Советом.

- Нарушение трудовой дисциплины.

- Несвоевременное прохождение периодического медицинского осмотра.

6. Выплаты стимулирующего характера

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

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование педагогических работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.1.3. В соответствии с установленными критериями педагогические работники (включая директора, совмещающего преподавание учебного предмета) представляют комиссии учреждения, уполномоченной приказом директора на оценку материалов, материалы по самоанализу педагогической деятельности до 29 декабря ежегодно. Комиссия представляет все материалы директору до 11 января.

Директор учреждения один раз в год: до 15 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора школы о выплате премии издается по итогам соответствующих периодов не позднее 20 января.

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

Премия педагогическим работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

Премиальные выплаты работника = Премиальный фонд в рублях : Сумма баллов всех работников x Количество баллов работника

6.1.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

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

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
низкой результативности работы;
применения к работнику дисциплинарного взыскания;
нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Премирование административно – хозяйственному персоналу осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

6.1.7. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения должностных обязанностей, дополнительных видов работ, установленные стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или сняты. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с экспертной комиссией, и производится на основании распоряжения (приказа) директора Учреждения с указанием причин снижения и срока снижения.

Условия отмены стимулирующих выплат:

- 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 по решению экспертной комиссией, по согласованию с управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по решению экспертной комиссией, по согласованию с управляющим советом, с момента назначения.

6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения (не более 15 % от стимулирующей части фонда оплаты труда).

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

а) для всех работников:

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

высокое профессиональное мастерство (за наличие отраслевой награды «Почетное звание Почетный работник общего образования»);

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):
разработка и реализация инициативных управленческих решений;
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), кроме п.6.2.2 п.п.а) абзац 2.

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

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров, за участие в конкурсах профессионального мастерства, подготовку учащихся к ГИА);

в связи с профессиональным праздником Днем учителя; Днем бухгалтера; Днем водителя;

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

в связи с юбилеем работника (55, 60 лет (женщины), 60, 65 лет (мужчины) со дня рождения);

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами, Почетными грамотами, Благодарностями различного уровня.

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

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

6.3.3. На выплату единовременной премии направляются средства из экономии фонда оплаты труда.

6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку

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

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

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

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

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

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

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

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

бракосочетание сотрудника;

7.2. 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.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере устанавливается приказом директора учреждения

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 14 человек (для школ сельской местности) и более в размере 1600 (одной тысячи шестисот) рублей;

в классах с наполняемостью менее 14 человек (для школ сельской местности) в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

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

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога

ГБОУ ООШ с. Заволжье за ____ год

№ п/п	Показатели результативности	Максимальный балл	Самооценка	Оценка	Оценка эксперта, роспись
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности учителя				
1.1	Отсутствие неуспевающих по предмету по результатам итоговой аттестации за год -1 балл Наличие неуспевающих по предмету (-1 балл за каждого неуспевающего)	1	Ф.И., класс:		
1.2	Результаты независимой *внешней) оценки качества обучения: отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты (-1) балл. Средний балл по предмету по результатам ОГЭ: _____ школа, область: ____ . выше средних значений по области 2 балла Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по результатам ОГЭ (-1 балл за каждого)	2	Ф.И.		
1.3	Динамика учебных достижений учащихся . Качество обучения в течение отчетного периода имеет отрицательную динамику хотя бы в одном классе (- 1 балл), имеет положительную динамику хотя бы в одном классе (1 балл)	1	Качество обучения на конец предыдущего года__ На конец года предшествующего		
1.4	Организация <u>внеурочной работы по предмету</u> (предметные недели, творческие вечера, др. мероприятия), способствующих развитию творческих способностей и повышению уровня культуры учащихся по 0,5 балла за каждое, но не более 2 баллов	2	Перечислить		
1.5.	Представление собственного педагогического опыта: выступления на конференциях, семинарах, МО, проведение мастер-классов, открытых уроков, и др. на уровне учреждения 0,5 балла, на уровне муниципалитета 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном 3 балла, всероссийском и международном 4 балла. Участие в дистанционных вебинарах -0,5 балла, выступление – 1 балл	4	Перечислить:		

1.6	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: <u>Заочная форма участия:</u> Участие на уровне муниципалитета 0,5 балл, на уровне «образовательного округа» 1 балла, на областном 1,5 балла. Наличие призовых мест на уровне муниципалитета- 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном 3 баллов	5	Перечислить, место:		
1.6.1	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: <u>Очная форма участия:</u> Участие на уровне муниципалитета 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном 3 балла. Наличие призовых мест на уровне муниципалитета-2 балла, на уровне «образовательного округа» 3 балла, на областном 5 баллов	5	Перечислить, место:		
	ИТОГО	20			
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся				
2.1	Количество обучающихся, участников и ставших победителями или призерами предметных олимпиад: Наличие участников на уровне «муниципалитета» 0,5 балла Наличие участников на уровне «образовательного округа» 1 балл, наличие участников на уровне области 3 балла, наличие победителей на уровне «образовательного округа» 3 балла, на уровне области 5 баллов.	5	Ф.И., результат:		
2.2	Участие в научно-исследовательских конференциях, Кирилло-Мефодиевских, Головкинских чтениях и др.: участие на муниципальном уровне 1 балл (3 и более 2 балла), участие на уровне «образовательного округа» 2 балла (3 и более 3 балла), участие на уровне области 3 балла, на всероссийском и международных уровнях 4 баллов. Наличие победителей: на муниципальном уровне 2 балла (3 и более 3 балла), на уровне «образовательного округа» 3 балла (3 и более 4 балла), на уровне области 4 балла, на всероссийском и международных уровнях 5 баллов	5	Перечислить Ф.И., место:		
2.3	Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных (интернет) конкурсах и олимпиадах 0,5 балла, более 7-ми 1 балл Наличие победителей дистанционных конкурсов и олимпиад. Наличие 1 балл, 3 -5 1,5 балла, более 5-ти 2	2	Конкурсы: Ф.И., место:		

	балла				
2.4	Участие в спортивных соревнованиях и других смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др. Личный зачет: участие на муниципальном уровне 0,5 балла (более 3-х 1 балл), на уровне «образовательного округа» 1 балл (3 и более 2 балла), областном 1,5 балла(3 и более 3 балла), всероссийского и международного уровня 4 балла. Победители или призеры на муниципальном уровне 1 балл (3 и более 2 балла), на уровне «образовательного округа» 2 балла (3 и более 3 балла), областном 3 балла (3 и более 4 балла), всероссийского и международного уровня 5 баллов	5	Перечислить: Ф.И., место		
2.4.1	Участие в спортивных соревнованиях и других смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др. Командные соревнования: участие на муниципальном уровне 1 балл (более 3-х 2 балла), на уровне «образовательного округа» 2 балла (3 и более 3 балла), областном 3 балла (3 и более 4 балла), всероссийского и международного уровня 5 баллов. Победители или призеры на муниципальном уровне 2 балл (3 и более 3 балла), на уровне «образовательного округа» 3 балла (3 и более 4 балла), областном 4 балла (3 и более 5 баллов), всероссийского и международного уровня 5 баллов.	5	Перечислить: Место:		
2.5	Результаты участия обучающихся в социальных проектах. Участие на муниципальном уровне 0,5 балла, на уровне «образовательного округа» 1 балл, областном 1,5 балла, всероссийском и международном уровне 2 балла. Победители или призеры на муниципальном уровне 1,5 балла, на уровне «образовательного округа» 3 балла, областном 4 баллов, всероссийского и международного уровня 5 баллов	5	Перечислить: Место:		
2.6	Публикации работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках на муниципальном уровне 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, областном 3 баллов, всероссийского и международного уровня 4 баллов. Публикация на интернет-сайте – 0,5 балла	4			
	ИТОГО	30			
3	Методическая и инновационная деятельность.				
3.1	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в <u>печатных</u> средствах	4	Перечислить:		

	массовой информации. На уровне муниципалитета 1 балл, на уровне «образовательного округа» 2 балла, на областном 3 балла, всероссийском и международном 4 балла				
3.1.1	Пропаганда деятельности школы в СМИ 0,5 балла, 3 и более 1 балл	1	Ксерокопии и статей		
3.1.2	Наличие публикаций на различных сайтах интернет-ресурсов не менее трех 1 балл Предоставление материалов, для размещения на сайте Учреждения: 2-4 0,5 балла, более 4 х 1 балл	1	Перечислить:		
3.2.	Участие в работе творческих групп по разработке программ, локальных актов, других мероприятий – 1 балл	1	Перечислить		
3.3	Участие педагога в качестве эксперта, члена жюри на муниципальном уровне 1 балл, на уровне «образовательного округа» и области 2 балла	2	Указать где		
3.4.	Участие в интерактивном взаимодействии между всеми участниками образовательного процесса (наличие и функционирование странички (сайта), использование «обратной связи» на сайте учреждения -1 балл	1	Эл. Адрес:		
	ИТОГО	10			
4	Позитивные результаты организационно-воспитательной работы классного руководителя				
4.1	Число учащихся стоящих на внутришкольном контроле, в комиссии по делам несовершеннолетних. Отсутствие 0 балл, увеличение: (-1) балл	0	Ф.И.		
4.2	Отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины 1 балл, наличие (-1)балл	1			
4.3.	100% охват горячим питанием 0 баллов, 90% - 80% -(-2), менее 80% (-3) балла	0			
4.4.	Отсутствие замечаний по внешнему виду обучающихся 1 балл.	1			
4.5.	Организация поездок (экскурсий), походов. В пределах области 1 поездка, поход 0,5 балла; 2 поездки, похода 1 балл, более 3 поездок, похода 2 балла; за пределы области 1 поездка 1 балл, 2 поездки 2 балла	2	Перечислить		
4.6.	Содержание кабинета за отчетный период. Есть позитивные сдвиги 1 балл	1	Указать какие:		
4.7.	Эффективность взаимодействия с родителями: Посещаемость родителями родительских собраний не ниже 80% 1 балл Привлечение родителей к организации проведения внеклассных мероприятий и коллективных творческих дел 1 балл	2	Протоколы род.собраний, перечислить мероприятия		

			ия и ф.и.о. привлечен ных родителей		
4.8.	Замечания по позициям: выпуск приложения к газете, дежурство класса, участие в школьных мероприятиях – до (-3) баллов	0			
	ИТОГО	7			
5	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий				
5.1.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (выходы на учебные экскурсии и другие занятия по предмету в музеи, библиотеки, на предприятия и др.–анализ, фото, ксерокопии прилагаются) 2 раза в год 1 балл, 3 и более 2 балла.	2	Перечислить:		
5.2	Ведение личного сайта (страницы) по предмету 1 балл	1	Эл. Адрес:		
5.3	Применение ИКТ (УЛО) на занятиях по предмету – 1 балл	1			
	ИТОГО	4			
6	Исполнительская дисциплина				
5.1.	Своевременное и качественное ведение школьной документации (журналов, отчетов и др.) 1 балл, наличие замечаний (-1) балл.	1			
5.2.	Своевременное и качественное ведение инструктажей по технике безопасности 1 балл, наличие замечаний (-1) балл	1			
5.3.	Опоздание на уроки, не соблюдение графика дежурства, нарушение деловой этики (до -10) баллов	0			
5.4.	Обоснованные жалобы коллег, родительской общественности, учащихся в письменной форме (до -10) баллов	0			
5.5.	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности учителя. До 5 баллов	5	Указать какие		
	ИТОГО	7			
	ИТОГО	80			

Подпись работника _____

Подписи членов экспертной группы: _____ / _____,

Всего _____ баллов

Ознакомлен: _____ / _____ « _____ » _____

20 _____ г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа

ГБОУ ООШ с. Заволжье

За _____ год

№ п/п	Основания для назначения стимулирующих выплат	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии, роспись
1	Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий	2		
2	Сохранность материальных ценностей, здания школы, отсутствие замечаний	2		
3	Дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях (до 4 баллов)	4		
4	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло- и водопотребление (отсутствие жалоб и нареканий)	2		
Итого:		10		

Подпись работника _____

Подписи членов экспертной

группы: _____ / _____, _____ / _____

Всего _____ баллов

Ознакомлен: _____ / _____ « _____ » _____

20__ г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений _____

ГБОУ ООШ с. Заволжье за _____ год

№ п/п	Основания для назначения стимулирующих выплат	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии, роспись
1.	Дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях	2		
2.	За качественную работу в т.ч. уборка помещений во время проведения экзаменов, совещаний, встреч администрации, мероприятий сторонних организаций; подготовка учреждения к мероприятиям массового характера - выпускные балы, школьные праздники	2		
3.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло- и водопотребление (отсутствие жалоб и нареканий)	2		
4.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдения техники безопасности в здании школы	2		
5.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб	2		

	обучающихся и их родителей и других работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей. Наличие жалоб (-2) балла			
	ИТОГО	10		

Подпись работника _____

Подписи членов экспертной

группы: _____ / _____, _____ / _____

_____,

_____ / _____, _____ / _____,

Всего _____ баллов

Ознакомлен: _____ / _____ « _____ » _____

20__ г.

