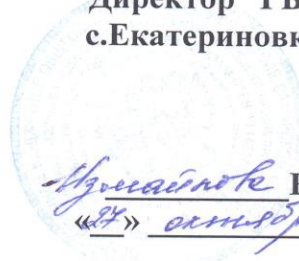


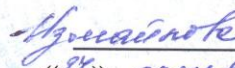
Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Екатериновка


В.В.Постнова
«24» сентября 2014 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ
с.Екатериновка




Е.Н.Измайлова
«24» сентября 2014 г.

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Екатериновка 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 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83, от 27.07.2007 г. № 118, от 11.06.2008 г. № 201, от 29.10.2008 г. № 563, от 14.04.2011 г. № 119, от 26.05.2011 г. № 204, от 12.10.2011 г. № 578, от 27.10.2011 г. № 702, от 03.02.2012 г. № 38, от 25.09.2012 г. № 475, от 12.12.2012 г. № 739, от 21.03.2013 г. № 107, от 22.01.2014 г. № 25, от 17.02.2014 г. № 79); 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 приказом Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-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).

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:

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

где:

ЗПп – 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 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;
- основного общего образования;
- 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:

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

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 работу с родителями - в размере 200 рублей;

б) за проверку тетрадей и письменных работ:

начальные классы, математика, русский язык - в размере 1000 рублей;

иностраннный язык - в размере 800 рублей;

химия, биология, физика, информатика, география - в размере 200 рублей;

в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) - в размере 200 рублей;

г) за руководство школьным методическим объединением - в размере 400 рублей;

д) за работу с библиотечным фондом - в размере 500 рублей.

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, главного бухгалтера и работников с расширением функционала по должности «заместитель директора»

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:

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

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 общеобразовательного учреждения	Коэффициент
1 группа	1,8

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора, 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:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Кэн},$$

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

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, за январь и за сентябрь;

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;

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

доплаты за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

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).

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. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

5.9. 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.

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

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

5.12. 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.

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

5.14. 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 24 декабря 2010 г. № 2075).

5.15. 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»).

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 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 работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности 3 сентября, 10 декабря ежегодно.

Директор учреждения два раза в год: до 6 сентября, до 13 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 9 сентября, не позднее 15 января.

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

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

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства 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 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.

6.2. 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.

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») в размере 2500 рублей;

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);

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 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 24 декабря 2010 года № 2075.

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 правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- бракосочетание сотрудника;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - в размере 2000 рублей.

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 принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

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

**Критерии оценивания эффективности (качества) работы работника
ГБОУ СОШ с. Екатериновка
(Ф.И.О.) _____ (период) _____**

Профессия	Критерии	Количество баллов
Заведующий хозяйством	1. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	2
	2. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	2
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок	2
	4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	2
Главный бухгалтер; Бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2
	3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	2
	4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	2
	5. Отсутствие замечаний на несвоевременное начисление и выдачу заработной платы работникам учреждения.	2
	6. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	2
Сторож (вахтер)	1. Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа (вахтера)	2
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Водитель автомобиля	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений, заданий	2
	2. Отсутствие протоколов, составленных ГИБДД за нарушение правил дорожного движения.	2
	3. Отсутствие замечаний на своевременную и качественную подготовку автомобиля к поездкам.	2

	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Сопровождающий	1. Отсутствие протоколов, составленных ГИБДД за нарушение правил дорожного движения.	2
	2. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений, заданий	2
	3. Отсутствие нарушений правил специальных перевозок детей, правил и норм по охране труда, и пожарной безопасности	2
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных норм и правил	2
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы:

**Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога
ГБОУ СОШ с. Екатериновка**

_____ (Ф.И.О.)

_____ (период)

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент показателя	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов (самооценка)	Оценка экспертной группы
1	2		3	4	5
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся-1 балл	1	20 __ / __ уч. год ____ % 20 __ / __ уч. год ____ %		
2	Повышение качества обученности учащихся по сравнению с предыдущим периодом	1	20 __ / __ уч. год ____ % 20 __ / __ уч. год ____ %		
3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ – 2 балла; отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА – 2 балла	4	% ____		
4	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 70 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель: наличие – 1 балл; рост –	2	Динамика 20 __ / __ уч. год ____ чел. 20 __ / __ уч. год ____		

	2 балла		чел.		
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне: очно -2 балла, заочно – 1 балл; на уровне «образовательного округа»: очно – 3 балла, заочно – 2 балла; на областном уровне: очно – 3 балла, заочно – 2 балла; на российском или международном уровнях: очно – 4 балла, заочно – 3 балла.	4	Уровень, результат		
6	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. : на муниципальном уровне -1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	4	Уровень, тема выступления		
7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках- 1 балл	1			
8	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов – 2 балла	2	Указать		
9	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На муниципальном уровне -1 балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла, на региональном уровне и выше – 3 балла	3	Название экспертной группы, уровень		
10	Руководство методическим объединением школы – 2 балла, районным методическим объединением – 3 балла	3	Название м/о		
11	Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) на школьном уровне или в сети Интернет - 1балл, на муниципальном уровне -2 балла, на уровне «образовательного округа» - 3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	4	Выходные данные:		
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) Наличие победителя на школьном уровне - 0,5 балла; наличие победителя на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более победителей на муниципальном уровне – 1,5 балла; участие в окружной олимпиаде – 0, 5 балла; наличие победителей на уровне «образовательного округа» – 2 балла (с 1 по 5 место); 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2,5 балла,	4	Кол-во призёров, уровень		

	участие в областной олимпиаде – 2,5 балла, наличие победителей на областном уровне - 3 балла, наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла				
2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) Наличие победителей на школьном уровне- 0,5 балла; наличие победителя на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более победителей на муниципальном уровне – 1,5 балла; участие в окружной конференции – 1 балл, наличие победителей на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более победителей на уровне образовательного округа – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне -3 балла, наличие победителей на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	4	Кол-во призеров, уровень		
3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) Наличие победителя на школьном уровне- 0,5 балла; наличие победителя на муниципальном уровне – 1 балл; 3 и более победителя на муниципальном уровне – 1,5 балла; участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл, наличие победителей на уровне «образовательного округа» – 2 балла; 3 и более победителя на уровне «образовательного округа» – 2,5 балла; наличие победителя на областном уровне -3 балла, наличие победителя на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	4	Кол-во призеров, название, уровень		
4	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: на школьном уровне -1балл, на муниципальном уровне -2 балла, на уровне «образовательного округа» -3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	4	Кол-во проектов, название, уровень		
5	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) на школьном уровне -1балл, на муниципальном уровне -2 балла, на уровне «образовательного округа» - 3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла	4	Наименование издания, публикации, дата, уровень		

6	Оказание помощи при проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности –1балл Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности – 2 балла (традиционные вечера и праздники, которые проходят согласно плану воспитательной работы не включаются)	3	Название мероприятия, участники		
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ					
1	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, спортивных объединениях школы или на базе школы в течение учебного года: за каждые 25% – 0,25 балла	1	_____ %		
2	Наличие коллективных творческих дел, спортивных мероприятий, организованных классом (1-2 мероприятия – 1 балл, 3 и более – 2 балла)	2	Название		
3	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – 0 .	2	20__ г. _____ чел., 20__ г. _____ чел.		
4	Отсутствии обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 1балл	1			
ВНЕДРЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ					
1	Использование IT–технологий в учебном процессе составляет более 20 % учебного времени – 3 балла	2	Кол-во уроков, %		
2	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 15 % учебного времени- 2 балла	2	Наименование ресурса, кол-во,		
ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ					
1	Образцовое содержание кабинета – 2 балла	2			
ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ					
1	Отсутствии протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения детьми – 1 балл	1			
ИТОГО БАЛЛОВ:		65			

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы: