

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Сиделькино
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Согласовано	Принято	Утверждено
Управляющим советом Протокол №1 от «09» января 2020 г.	Общим собранием трудового коллектива Протокол № 3 от «09» января 2020 г.	Приказом № 1/2 -од от «09» января 2020 г. Директор школы Сиделькина О.Н.

Положение

о порядке распределения стимулирующих выплат, надбавок и доплат
работникам государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.
Сиделькино муниципального района Челно Вершинский Самарской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, условия
осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных
трудовым законодательством Российской Федерации: доплат и надбавок, выплачиваемых за
условия работы сотрудников государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Сиделькино
(далее по тексту «ОО»), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных
обязанностей работников. Настоящее Положение о распределении стимулирующего
фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ с. Сиделькино, в дальнейшем «Положение»,
разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

1.1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

1.1.2. Закон Российской Федерации «Об образовании в РФ».

1.1.3. Бюджетный кодекс РФ.

1.1.4. Распоряжение МОиН СО, утверждающее среднюю расчетную единицу за
один учебный час, сложившийся за предыдущий год, для расчета нормативного
бюджетного финансирования на очередной финансовый год.

1.1.5. Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О
проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда

работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.1.6. Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.1.7. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

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

1.1.9. Распоряжение от 02.04.2009г № 295 – р «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», Постановлением правительства Самарской области от 27.10.2011г № 702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Самарской области».

1.1.10. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.08г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»,

1.1.12. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,

1.1.13 Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 N 63-р «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».

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

1.1.15 Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»

1.1.16 Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

1.1.17 Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»

1.1.18. Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом ГБОУ СОШ с. Сиделькино.

1.1.19. Постановление Правительства Самарской области от 25.09.2012 г. № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.1.20. Постановление Правительства Самарской области от 25.10.2012 г. № 566 « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 «О мерах, направленных на обеспечение исполнения в 2010-2014 годах областного бюджета в сфере образования»

1.1.21. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2012 г. № 576 « О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»

1.1.22. Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008

№353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»

1.1.23. Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 « О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.1.24. Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 « О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области

1.1.25. Постановление Правительства Самарской области от 16.10.2013г. № 539-р « О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-р «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»

1.1.26. Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2013г. № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.1.27. Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09. 2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»

1.1.28. Постановление Правительства Самарской области от 22.01.2014 г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.1.29. Устав ГБОУ СОШ с. Сиделькино.

1.1.30. Приказ министерства образования и науки Самарской области № 382/1-од от 30.09.2015 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.1.31. Приказ министерства образования и науки Самарской области № 50-од от 13.02.2015 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», от 20.08.2015 № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования ».

1.1.32. В соответствии с программой действий Правительства Самарской области на 2017 год по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 1 декабря 2016 года и послания Губернатора Самарской области Самарской Губернской Думе от 19 декабря 2016 года, утвержденной распоряжением Правительства Самарской области от 09.02.2017 №97-р (далее- Программа). Приказом вносятся изменения в следующие отдельные правовые акты министерства образования и науки Самарской области:

приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказов от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од);

приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (в редакции приказа от 20.12.2016 № 408-од);

приказ министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (в редакции приказов от 08.02.2010 № 10-од, от 26.12.2012 № 452-од, от 24.07.2014 №236-од, от 29.04.2015 № 141-од, от 20.12.2016 № 408-од);

приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции приказа от 24.07.2014 № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од.

1.1.33.Постановление Правительства Самарской области «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» в редакции постановления Правительства Самарской области от 06.03.2019 №121, 16.04.2019 № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями, вступающими в силу с 01.01.2019 г. и других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.1.34.Постановление Правительства Самарской области от 11.12.2019 № 913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их стимулирования и премирования.

1.2.1. Настоящее Положение разработано с целью реализации в учреждении отраслевой системы оплаты труда, направленной на развитие творческой активности и инициативы, на усиление материальной заинтересованности работников, на повышение эффективности педагогического труда и качества образования. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующего фонда оплаты труда. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе

оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала.

1.2.2. Положение является локальным нормативным актом ОО, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат, стимулирования и премирования.

1.2.3. Администрация учреждения вправе разрабатывать дополнительные критерии, вносить изменения и уточнения в критерии и показатели оценки результативности и качества работников, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками учреждения. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к Положению принимаются решением общего собрания трудового коллектива, согласовываются с Управляющим Советом и утверждаются руководителем ОО.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам ОО.

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат и доплат являются:

3.2.1. критерии и показатели качества труда педагогов, не имеющих классного руководства;

3.2.2. критерии и показатели качества труда педагогов, имеющих классное руководство;

3.2.3. критерии и показатели труда административно- хозяйственного и вспомогательного персонала.

3.2.4. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;

3.2.5. высокое качество проведения обусловленных планам работы ОО мероприятий;

3.2.6. эффективная методическая и воспитательная работа;

3.2.7. работа без жалоб и замечаний.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат.

4.1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, структурного подразделения.

4.1.2. Размеры выплат стимулирующих выплат работникам учреждения, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, устанавливаются в зависимости от количества баллов, набранных в результате самоанализа деятельности всех работников, проводимого на основании утвержденного в п.5.1.3. Положения перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы и структурного подразделения (Шкала оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников ГБОУ СОШ с.Сиделькино, листы оценивания).

4.1.3. По результатам самоанализа педагогические работники оформляют портфолио, содержащее листы оценивания и подтверждающие материалы. Работники, не являющиеся педагогическими, заполняют листы оценивания.

4.1.4. Сроки предоставления материалов по самоанализу:

- для работников школы 1 раз в год – до 31 августа;
- для работников структурного подразделения 1 раз в год – до 25 декабря

4.1.5. Периоды времени для самоанализа:

- по критериям «наличие» и «отсутствие»:
для работников школы - прошедший учебный год;
для работников структурного подразделения - прошедший календарный год;
- по критериям «снижение» и «повышение»:
для работников школы – два учебных года, предшествующих сроку самоанализа;
для работников структурного подразделения – два календарных года

(сравнение данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему).

4.1.6. Стимулирующие выплаты по всем критериям устанавливаются:

- для работников школы - на один учебный год;
- для работников структурного подразделения - на один календарный год;

4.1.7. Директор школы представляет в Управляющий совет листы оценивания всех работников учреждения, после согласования с Управляющим советом и общим собранием трудового коллектива утверждает их, что является основанием для осуществления выплат из стимулирующего фонда оплаты труда:

- 1 раз в год (5-10 сентября) – о показателях качества труда педагогических работников школы;
- 1 раз в год (12-15 января) - о показателях качества труда педагогических работников структурного подразделения.

4.1.8. Для проверки достоверности информации, представляемой педагогическими работниками (кроме заместителей директора по УВР и главного бухгалтера), листов оценивания работников, не являющихся педагогическими, создаётся экспертная группа в составе, определяемом приказом директора. Экспертная группа рассматривает портфолио педагогических работников (кроме заместителя директора по УВР и главного бухгалтера), листы оценивания работников, не являющихся педагогическими, и предоставляет директору аналитическую информацию о показателях их деятельности: до 5 сентября – по

школе и филиалу, до 12 января – по структурному подразделению. В случае необходимости экспертная группа может запрашивать подтверждающие документы.

4.1.9. Директор школы самостоятельно рассматривает портфолио заместителя по УВР и главного бухгалтера.

4.1.10. Критерии распределения стимулирующего фонда оплаты труда разрабатываются администрацией учреждения с участием представительных органов трудового коллектива и предоставляются для согласования Управляющему совету. Управляющий совет согласовывает шкалу оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников ГБОУ СОШ с.Сиделькино в течение одного дня.

4.1.11. После принятия решения Управляющего совета о согласовании издается приказ директора школы об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период. Примерные сроки издания приказа: 10-15 сентября – для работников школы и филиала, 15-20 января – для работников структурного подразделения.

4.1.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе следующих расчетов:

- высчитывается сумма баллов, полученная работником по всем показателям;
- высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на категорию работников, делится на количество баллов, набранными всеми работниками этой категории);
- количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость одного балла.

4.1.13. При изменении в течение периода, на который установлены стимулирующие выплаты, размера стимулирующего фонда оплаты труда ГБОУ СОШ, производится корректировка стоимости 1 балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат.

4.1.14. Стимулирующие выплаты могут быть снижены и сняты сроком на месяц, четверть, полугодие в случае нарушения работником Правил внутреннего трудового распорядка. Решение о снижении и прекращении стимулирующих выплат принимает директор школы.

4.1.15. Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в балльной системе. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером и утверждается приказом директора школы. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

- 4.1.16. Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 4.1.17. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.
- 4.1.18. Стимулирующие доплаты работникам устанавливаются единожды в год, а также разовыми выплатами за качественное выполнение особо важной и срочной работы.
- 4.1.19. Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику ОО индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с критериями, утверждёнными приказом руководителя.
- 4.1.20. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников ОО, которые разрабатываются администрацией ОО и согласовываются с Управляющим Советом.
- 4.1.21. Материалы по самоанализу деятельности работниками ОО представляются заместителю директора по УВР, материалы по самоанализу деятельности заместителем по УВР представляются директору - не позднее 31 августа.
- 4.1.22. Руководитель ОО рассматривает материалы по самоанализу деятельности заместителя по УВР и главного бухгалтера в течение одного дня.
- 4.1.23. Экспертная группа по распределению стимулирующих выплат рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОО в течение одного дня.
- 4.1.24. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя ОО не позднее двух дней после получения информации от экспертной группы.
- 4.1.25. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.
- 4.1.26. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОО с указанием причин.
- 4.1.27. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ с. Сиделькино утверждаются учредителями. Надбавка за эффективность (качество) работы директору школы устанавливается руководителем Северного управления министерства образования и науки Самарской области по согласованию с Управляющим советом школы на основании утвержденных министерством образования и науки критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

4.1.28. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает

Фонд оплаты труда педагогических работников	Фонд оплаты труда для прочего персонала	Спецфонд
1 кл. ФГОС -55,70%	22,49%	21,81%
2-4 кл.ФГОС-55,86	22,33%	21,81%
5 кл. ФГОС -57,66%	20,53%	21,81%
6 кл. ФГОС -57,65%	20,54%	21,81%
7кл. ФГОС -57,65%	20,54%	21,81%
8-9 кл. ФГОС -57,66%	20,53%	21,81%
Основные общеобразовательные программы среднего образования ФГОС- 46,77%	19,98%	21,81%
Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования ФГОС- 61,19%	17,00%	21,81%
Реализация основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования в расчете 1 обучающегося на дому: базовая часть ФОТ-88,3% стимулирующая часть ФОТ – 11,7% специальный фонд –6,55% базовая часть ФОТ педагогического персонала-93,45%		

Специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,81 % и в 10-11 классе 33,25% от базового фонда включает:

ДОПЛАТЫ:

-За проверку тетрадей:

- За заведование кабинетами;
- За классное руководство 1-11 кл.;
- за руководство методобъединением;
- за выполнение обязанностей ответственного по охране труда;
- за координаторство проектной деятельности;
- за спортивно-массовую работу;
- за работу с вредными, опасными и иными условиями труда;
- доплаты для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

4.1.29. Размер стимулирующего фонда составляет 18,24% фонда оплаты труда.

Структура стимулирующих выплат школы:

- поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующего фонда) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области;
- стимулирующие выплаты работникам школы составляют 100% стимулирующего фонда фонда. (Из них: от 65 до 71 % - педагогическим работникам, от 25% до 32% административно-хозяйственному персоналу, до 3% - директору).

4.1.30. Структурное подразделение:

	Базовый фонд оплаты труда	Стимулирующий фонд оплаты труда
Образовательный процесс	71,7%	30,4%
Присмотр и уход	76,8%	23,2%

4.1.31. Структура стимулирующих выплат структурного подразделения:

(от 60 до 70 % - педагогическим работникам; от 30 до 40 % - административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу).

НАДБАВКИ:

За звания «Отличник народного образования», «Заслуженный учитель РФ» и другие, определенные Приказами Министерства образования РФ и региональными нормативными документами.

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

Каждый час работы в ночное (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в сравнении с работой в нормальных условиях.

5.Условия стимулирования

5.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда .

5.1.2.Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников учреждения.

5.1.3. государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Сиделькино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников ГБОУ СОШ

с.Сиделькино _____ (Ф.И.О.) за 20 ____ -20 ____
учебный год

Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов

Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: отсутствие – 1 б, снижение – 0,5 б		1
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений): равен среднему – 0,5, выше среднего – 1		1
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: 1 б		1
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: 1 б		1
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся) -2 б		2
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): по району- 0,5 б., по округу- 1б., по области-1,5 б., всероссийский- 2 б.		2
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: заочное участие-0,5 б), очное- (в зависимости от уровня): по округу- 1,5б., по области-2б., всероссийский- 3б.		3
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся: 1б		1
	Распространение педагогического опыта (открытые уроки): школьный уровень- 1б., районный- 2б., окружной- 3 б.		3
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках -1 б.		1
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от		1

	общего числа пропусков: 1 б		
	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На муниципальном уровне-0,5б, На уровне «образовательного округа»-1б, На региональном уровне и выше-3б.		3
	Наличие выпускников с отличным результатом ГИА, ЕГЭ (свыше 80 баллов) по каждому предмету за каждого ученика		2
	Всего по разделу:		22
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: (победители и призёры) школьной-0,5 б., окружной-1б., областной- 2б., всероссийский -3 б.		3
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: (победители и призёры) школьной-0,5 б., окружной-1б., областной- 2б., всероссийский -3 б.		3
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: (победители и призёры) школьной-0,5 б., окружной- 1б., областной- 2б., всероссийский -3 б.		2
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: школьной-0,5 б., окружной- 1б., областной- 2б., всероссийский -3 б.		3
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): школьной-0,5 б., окружной- 1б., областной- 2б., всероссийский -3 б.		3
	Всего по разделу:		14
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: сохранение 0,5 б, повышение- 1б.		1
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: сохранение 0,5 б, повышение- 1б.		1
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%): сохранение 0,5 б,		1

	повышение- 1б.		
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: снижение - 0,5 б, отсутствие- 1б.		1
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины: сохранение 0,5 б, повышение- 1б.		1
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций : 1б.		1
	Всего по разделу:		6
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени: 1б		1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени: 1б.		1
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса: 2б.		2
	Всего по разделу:		4
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся: 1б		1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): 1б		1
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение учащимися Правил дорожного движения: 1б		1
	Всего по разделу:		3
Отношение к должностным обязанностям	Нарушение трудовой дисциплины (удаление учеников с уроков, несвоевременное начало и окончание уроков, отсутствие на дежурстве по школе и в столовой, на совещаниях, произвольный перенос уроков, факультативов, кружков, опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Школе)	-4	
	Несвоевременное, некачественное заполнение школьной документации	-1	
	Наличие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны обучающихся и родителей	-1	

ИТОГО			49

**Шкала оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
заместителя директора по УВР ГБОУ СОШ с Сиделькино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области**

Критерий оценивания	Значение по критерию Самооценка	Кол-во набранных баллов
2	3	4
Позитивные результаты работы администрации, направленной на рост качества обучения и воспитания		
Позитивная динамика качества знаний (4,9,11 классах)	Например, 20 /20 уч год _____ % 20 /20 уч год _____ %	1 балл
100 % успеваемость в выпускных классах 4,9,11 классах)	20 /20 уч год _____ % 20 /20 уч год _____ %	1 балл
Позитивная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ (11 классы) и независимой итоговой аттестации (9 классы)	Средний балл: 11 класс 20 /20 уч год _____ 20 /20 уч год _____ 9 класс 20 /20 уч год _____ 20 /20 уч год _____	1 балл
Отсутствие учителей , имеющих неуспевающих выпускников по результатам независимой итоговой аттестации (9, 11 классы)	9 класс 11 класс	1 балл
Позитивная динамика качества обучения в переводных классах	20 /20 уч год _____ % 20 /20 уч год _____ %	1 балл
Повышенная интенсивность труда-		1 балл

Организация работы, направленной на снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на внутришкольном учете и учёте в комиссии по делам несовершеннолетнего	отсутствие снижение 20 /20 уч год _____%	1 балла 0,5 балла
Своевременное обновление школьного сайта, придание ему эстетичного вида, размещение информации полезной и интересной педагогическому сообществу		1 балл
Организация и контроль инновационной деятельности учителей, направленной на реализацию Программы развития учреждения		1 балл
Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетентности учителей учреждения	Указать мероприятия	1 балл

Разработка методических документов, обеспечивающих инновационную, научно-исследовательскую деятельность		2 балла
Организация учителей на участие в социально-значимых проектах, конкурсах профессионального мастерства и т.д		1 балл
Организация внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий: распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим ОУ:	на муниципальном уровне на окружном уровне на областном , всероссийском или международных уровнях _____ _____ _____ _____ Указать уровень, тему и дату	1 балл 2 балл 3 балла
Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться) наличие школьной газеты (тиражируемой)	выходящих не реже 1 раза в месяц балл, наличие школьной телестудии	1 балл 1 балл
Качественная и своевременная подготовка отчетной документации, в том числе с использованием современного программного обеспечения-	(КПМО, АСУ РСО)	1 балл
Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения	в профессиональном сообществе	1 балл
Итого баллов:		19

Шкала оценки результативности и качества работы (эффективности труда) главного бухгалтера ГБОУ СОШ с. Сиделькино

_____ (ф.И.О.) за 20 ____ -20 ____ г.

Критерии оценки и показатели эффективности	Кол-во набранных баллов	Максимальный коэффициент показателя
Отсутствие замечаний к составлению прогноза бюджета образовательного учреждения на очередной год		1
100% исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.		2
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды		2
Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности.		2
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации		2
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей		1
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом		1
Наличие /увеличение замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом		-1/-2
Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда		1
Своевременное составление и		1

предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности		
Итого баллов		13

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений ГБОУ СОШ с. Сиделькино

за 20 -20 г. _____ (ф.И.О.)

Критерии оценки и показатели эффективности	Кол-во набранных баллов	Максимальный коэффициент показателя
1		2
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности		2
Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования		2
Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей		2
Сохранность материалов, инструментов		1
Итого баллов		7

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) завхоза ГБОУ СОШ с. Сиделькино _____ (Ф.И.О.) за 20 -20 г

Критерии оценки	показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	- отсутствие замечаний со стороны проверяющих	3
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние	3

Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		3
Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		3
Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников		3
Итого баллов		15 баллов

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ с Сиделькино**

_____ (Ф.И.О.) за 20 -20 г.

Критерии оценки	показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		3

Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами		3
Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		3
Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды		3
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима		3
Итого баллов		15

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) сторожа
ГБОУ СОШ с Сиделькино _____ (ф.И.О.) за 20 ____ -20 ____ г.**

Основания для назначения выплат	Критерии	Максимальн о возможное количество баллов
Эффективная организация охраны объектов	1.Отсутствие случаев хищения имущества по вине сторожа.	2
	2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1
	3.Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении требований охраны труда	2
	4.Отсутствие нарушений в ходе проверок состояния охраняемого здания школы	2
	5.Эффективная организация охраны здания школы	2
	6.Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил пожарной безопасности	1
	7.Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил техники безопасности	1

Итого баллов		11 баллов
--------------	--	-----------

6. О ежемесячной денежной выплате молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях.

6.1. В соответствии с Письмом министерства образования и науки Самарской области от 22.08.2013 г. № 16/2449 «О ежемесячной денежной выплате молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях» денежные выплаты в размере 5000 рублей (далее - денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области выплачивается ежемесячно в сроки выплаты заработной платы. Денежные выплаты выплачиваются за фактически отработанное время. Иные периоды, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуска, служебные командировки, исполнение государственных или общественных обязанностей, временная нетрудоспособность и иные предусмотренные законодательством периоды) оплачиваются исходя из среднего заработка. Денежные выплаты учитываются для расчёта среднего заработка. В соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса РФ для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источника этих выплат. Денежные выплаты являются частью заработной платы, следовательно, из суммы выплаты удерживается налог на доходы физических лиц, а также членские профсоюзные взносы, если педагогический работник является членом профсоюза. Начисление и оплата отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты осуществляется в соответствии с Налоговым кодексом РФ.

7. Доплаты и надбавки водителю по подвозу устанавливаются за протяженность маршрута:

- от 20 до 40км. – до 100%;
- от 41 до 70км. - до 125%;
- от 71 и более – до 150%.

За стаж работы:

- от 3 до 5 лет - до 100%;
- от 5 до 10 лет - до 125%;
- от 10 и более - до 150%.

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

8.1.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за качество, интенсивность, напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

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

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

8.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения в 2 раза в год. Размер надбавки может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Материальная помощь **при наличии средств** может быть выделена работнику к отпуску в размере должностного оклада

9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

9.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

9.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат 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.

9.7. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- директор Школы имеет право снимать доплаты и выплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда;
- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное (1/3 часть рабочего времени) отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении доплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей обучающихся и самих обучающихся на действия педагога или работника Школы.

9.8. Доплаты и надбавки могут быть сняты сроком на месяц, четверть (полугодие), год.

10. Порядок выплаты единовременной премии

10.1. 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, социально-культурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональным праздником Днем учителя, Днем воспитателя и дошкольного работника, Днем бухгалтера;

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

по достижении работником пенсионного возраста или юбилеев (50,55,60 лет);

в связи с присвоением ученой степени «Заслуженный учитель», « Народный учитель», в том числе «Заслуженный учитель Самарской области», «Народный учитель Самарской области».

10.2. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и фиксированной суммой к должностному окладу.

10.3. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

10.4. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

10.5. Размер премии может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях: невыполнения критериев;

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.

11. Заключительные положения

11.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

11.2. Срок действия данного Положения не ограничен (до внесения изменений в

механизмы оплаты труда работников государственных общеобразовательных

учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений,

утвержденных соответствующим Постановлением Правительства Самарской области и другими распорядительными документами).

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

1.2.5. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) согласовываются, принимаются и утверждаются в соответствии с п. 1.2.3. настоящего Положения.