

Согласовано  
Председатель Совета  
рабочего коллектива

Гадет Газетдинова Г.Р.  
10 июня 2015

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ СОШ с. Алькино



И. Алтынбаев  
2015

### ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Алькино муниципального района Покхвистневский Самарской области

## Содержание

1. Общие положения.
2. Формирование и структура фонда оплаты труда.
3. Распределение специального фонда оплаты труда.
4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.
5. Порядок премирования.
6. Порядок оказания материальной помощи.
7. Приложение №1. Критерии и показатели эффективности (качества) труда педагогических работников ГБОУ СОШ с. Алькино .
8. Приложение №2. Критерии и показатели эффективности (качества) труда административно – хозяйственного персонала ГБОУ СОШ с. Алькино.
9. Приложение №3. Критерии и показатели эффективности (качества) труда работников структурного подразделения «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

1.2.1. Постановления 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».

1.2.2. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения 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»».

1.2.3. Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

1.2.4. Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «О внесении изменений в 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»».

1.2.5. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 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»».

1.2.6. Постановления Правительства Самарской области от **10.09.2008 № 353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта 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».

1.2.7. Приказа 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 и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.8. 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».

1.2.9. Приказа 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 обра-

зовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.10. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области 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».

1.2.11. Приказа министерства образования и науки Самарской области **№ 8-од от 08.02.2010** «О внесении изменений в 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 и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»».

1.2.12. Постановления Правительства Самарской области от **26.05.2011 г. № 204** «О внесении изменений в 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»».

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

1.3. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ГБОУ СОШ с Алькино, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.4. Положение принято собранием трудового коллектива, согласовано с советом учреждения и утверждено приказом директора.

1.5. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.6. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

## 2. Формирование и структура фонда оплаты труда.

2.1. **Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с Алькино** осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нбф} \times \text{С} + \text{ОДФС}) \times \text{Н}, \text{ где}$$

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

**Нбф** – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

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

**ОДФС** – объем дополнительных финансовых средств;

**Н** – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. **Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения** состоит из:

**1) базового фонда** в размере не менее 80 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

*фонд оплаты труда педагогических работников*, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 57,08 % от базового фонда;

*фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала* в размере не более 19,92 % от базового фонда;

*специальный фонд оплаты труда* в размере не более 23 % от базового фонда, который включает:

- 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, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

**2) стимулирующего фонда** в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

2.4. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с «Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда», принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчетной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалификационную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

**Заработная плата педагогического работника**, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПн = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп$$

где  $ЗПн$  - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

$Сч$  - средняя расчетная единица за один учебный час;

$Н$  - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

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

*K<sub>зн</sub>* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

*D* – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда;

*C<sub>п</sub>* – стимулирующие выплаты.

Средняя расчётная единица за один учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образования, среднее (полное) общее образование), а также с учащимися находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

**Средняя расчётная единица за один учебный час** рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября, по формуле:

$$C_{ч} = \frac{\Phi O T_{ned} \cdot 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) 365}$$

где *C<sub>ч</sub>* - Средняя расчетная единица за один учебный час;

*ΦOT<sub>ned</sub>* – Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

*a<sub>1</sub>* - количество учащихся в первых классах и т.д.;

*b<sub>1</sub>* - количество часов за год по учебному плану в первых классах на одного обучающегося и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.5. Заработная плата административно-хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

2.6. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

2.7. **Заработная плата руководителя образовательного учреждения** устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения 2 раза в год: в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср Kp Kкв Kзн + Cp$$

где *ЗПр* - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

*ЗПср* - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

*Kp* - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

*Kкв* - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

*Кзн* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

*Ср* – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

2.8. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.9. **Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера** устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год: в январе и сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн$$

где *ЗПр* - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

*ЗПср* - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

*Кр* - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1 -я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

*Ккв* - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

*Кзн* - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук;

1,1 - для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

2.10. **Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино** осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника.

2.11. Изменение размеров должностного оклада работников дошкольных учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;

- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.12. Система оплаты труда работников дошкольного учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- решения Управляющего совета Учреждения.

2.13. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино включает в себя заработную плату педагогического и обслуживающего персонала.

2.14. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

2.15. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

**ФОТ** = **N x D x H**, где:

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

**N**- норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой 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, утвержденной Правительством Самарской области;

**D** - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 - 97% от норматива);

**H** - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.16. **Фонд оплаты труда** работников дошкольных образовательных учреждений состоит из *базовой части и стимулирующей части*.

2.17. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$БЧф = ФОТ \times 80\%$ , где:

*БЧф* - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

*ФОТ* - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

*80%* - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

2.18. В *базовую часть фонда оплаты труда* работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из *должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат (специальный фонд)*.

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

$СЧф = ФОТ \times 20\%$ , где:

*СЧф* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

*ФОТ* - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

*20%* - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

2.20. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.21. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.22. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.24. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

### **3. Распределение специального фонда оплаты труда.**

3.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 23% от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).

3.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.4. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

**3.5. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями:**

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями до 1000 рублей;
- проверка тетрадей и письменных работ до 1000 рублей;
- заведование кабинетами до 1200 рублей;
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями до 100%;
- за руководство методическим объединением до 500 рублей;
- доплата за сложность и напряженность в работе до 50%;

- за организацию горячего питания школьников до 10%;
- за работу в аттестационных комиссиях на уровне образовательного учреждения до 200 рублей и округа 500 рублей;
- за работу по организации экстерната 300 рублей за экзамен;
- за обслуживание вычислительной техники до 30%;
- за организацию работы по технике безопасности в школе до 500 рублей;
- за организацию антитеррористической работы в школе до 500 рублей;
- за ведение воинского учёта до 500 рублей;
- за работу с общественными организациями до 300 рублей;
- за работу по гражданской обороне до 1000 рублей.

### **3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:**

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельным предметам (коэффициент- 2);
- учитывающими квалификационную категорию работников (коэффициент - 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию);
- группа оплаты труда ОУ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

### **3.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:**

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда до 12%;
- за работу за компьютером (в зависимости от объема работы) до 25%;
- за сложность и напряженность в работе до 50%;
- за работу повышенной юридической и материальной ответственности до 25%;
- доплаты за работу в ночное время -35%;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ));
- доплаты за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- доплаты за совмещение профессии, должности (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

### **3.8. Доплаты и надбавки водителям по подвозу устанавливаются за протяженность маршрута:**

- от 20 до 40 км. – до 100%;
- от 41 до 70 км. - 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%.

#### 4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 20% фонда оплаты труда работников и вводится в целях решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности (качества) труда.

4.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда ОУ.

4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях:

80% педагогическим работникам, 20 % административно-хозяйственному персоналу.

4.5. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.6. Периодические стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются 2 раза в год сроком на полгода, за I и II полугодие (с сентября по декабрь и с января по август).

4.7. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ.

4.8. **Надбавки за эффективность (качество) работы** устанавливаются на основании прилагаемых (**приложение №1, №2, №3**) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

- до 10.09 ежегодно представление работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора школы;
- директор школы издает приказ о создании экспертной комиссии по выполнению всей процедуры установления выплат;
- экспертная комиссия, в течение трех дней обрабатывают материалы самоанализа работников, осуществляет подсчет баллов, набранных работниками в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы;
- протокол заседания комиссии с прилагаемыми к ним таблицами оценивания по каждому работнику представляется директору школы;
- директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование совету школы на следующий день после завершения работ;
- до 15.09 ежегодно совет школы рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- до 15.09 ежегодно на основании решения совета школы директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат;
- до 18.09. работник, несогласный с оценкой результативности труда, имеет возможность подать апелляцию в комиссию.

4.9. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения).

4.10. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат

директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.11. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.12. **Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:**

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.13. **Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) за:**

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, конференциях, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## **5. Порядок премирования.**

5.1. К иным стимулирующим выплатам относится премия, которая выплачивается из экономики фонда оплаты труда.

**Премия** - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

5.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

5.3. В Учреждении применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.4. Основанием для выплат премии работникам на определенный период являются материалы – представления, поданные директору ОУ, которые готовятся, заместителем директора по УВР, зам. директора по ВР, заведующего хозяйством, руководителями филиалов.

5.5. Решение о размере премирования принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.

5.6. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель Северо-Восточного управления образования и выплачивается на основании приказа Северо-Восточного управления образования в соответствии Положением.

5.7. **Премия** как поощрение (награждение) отличившихся работников **выплачивается** в неограниченном размере **за:**

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных мероприятий;

- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
  - устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ;
  - качественную защиту творческих проектов, участие в различных мероприятиях, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
  - высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной итоговой аттестации выпускников;
- за работу в аттестационных комиссиях, жюри на уровне образовательного учреждения и округа;
  - за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе;
  - за многолетний добросовестный труд;
- за успехи в обучении и воспитании учащихся;
- за высокую результативность (первое, второе, третье место) по итогам конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
- за активное участие в мероприятиях (открытые уроки, занятия, семинары, смотры, конкурсы, праздники);
  - за проведение мероприятий к праздникам;
  - за активное участие в подготовке к новому учебному году;
  - за активное участие в проведении ремонтных работ в Учреждении;
  - за своевременное и качественное выполнение особо важных видов работ;
- по итогам учебного и календарного года (четверти, квартала);
- в связи с праздничными (День Учителя, День Защитника Отечества, Международный женский день «8 Марта») и юбилейными (50 лет, 55 лет - для женщин; 55 лет, 60 лет - для мужчин) датами.

5.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

## **6. Порядок оказания материальной помощи.**

6.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.



## Приложение №1.

**Критерии и показатели результативности и эффективности работы учителя ГБОУ СОШ с. Алькино**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное кол-во баллов
	<b>1. Позитивные результаты образовательной деятельности</b>			
1.1	Стабильная успеваемость – 0,5 балла; отсутствие неуспевающих – 1 балл	Справка зам. по УВР	1	
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений) - позитивная – 1 балл; стабильная – 0,5 балла. 1 класс – 1 балл	Табл. со сред. баллом за 2 последних года, подписанная зам по УВР.	1	
1.3 .1	Результаты ЕГЭ, всех видов независимой экспертизы (русский язык, математика). Доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по СВУ -1 балл; отсутствие неуспевающих выпускников – 2 балла; средний балл на уровне СВУ - 3 балла; ср. балл выше среднего по СВУ – 4 балла. За каждые следующие 5 единиц среднего балла + 0.25 балла.	Протокол ЕГЭ	7	
1.3 .2	Результаты ГИА, всех видов независимой экспертизы (русский язык, математика). Доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по СВУ -0,5 балла; отсутствие неуспевающих выпускников – 1 балл ; средний балл на уровне СВУ -3 балла; ср. балл выше среднего по СВУ –4 балла.	Протокол ГИА	5	
1.4 .1	Результаты ЕГЭ, всех видов независимой экспертизы (кроме русского языка и математики).	Протокол ЕГЭ	4,5	

	Доля выпускников, выбирающих предмет, составляет до 30% - 0,5 балла, (средний балл на уровне СВУ – 1,5, выше 2); (от 30% до 50% - 1 балл (средний балл на уровне СВУ – 2, выше 2,5); свыше 50 % - 1,5 (средний балл на уровне СВУ – 2,5, выше 3).			
1.4 .2	Результаты ГИА, всех видов независимой экспертизы (кроме русского языка и математики). Доля выпускников, выбирающих предмет, составляет до 30% - 0,5 балла, (средний балл на уровне СВУ – 1,5, выше 2); (от 30% до 50% - 1 балл (средний балл на уровне СВУ – 2, выше 2,5); свыше 50 % - 1,5 (средний балл на уровне СВУ – 2,5, выше 3).	Протокол ГИА	4,5	
1.5	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподает учитель-3 балла	Протокол ЕГЭ	3	
1.6	Доля выпускников выбирающих традиционную форму сдачи экзамена за курс основного общего образования (кроме математики и русского языка) в классах, в которых преподает учитель, составляет до 50% - 1 балл ; свыше 50 % - 1,5 балл.	Протокол экзамена	1,5	
1.7	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников-0,5 балла.	Мониторинг	0,5	
1.8	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках -0,5 балла.	Справка директора школы	0,5	
	<b>2. Методическая деятельность</b> 3.			
2.1	Выступления на педсоветах конференциях, форумах, семинарах, МО уровень школы – 0,5 баллов, уровень района и СВУ – 1 балл, региональный уровень – 2 балла. Работа в жюри олимпиад, организаторы и эксперты ЕГЭ , ГИА -0,5 бал..	Протоколы педсоветов, МО, программы семинаров.	3	
2.2	Подготовка и проведение открытых уроков, открытых классных часов, мастер-классов уровень школы – 0,5 балла, уровень района или управления – 1 балл, региональный уровень – 2 балла.	Грамоты, сертификат или приказ директора школы		

2.3	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)- участие в окружном конкурсе : заочный тур-2б., очный -3 балла, областной, всероссийский конкурс: заочный -3, очный - 5 б., («Учитель года», «Конкурс классных руководителей», «Учитель года по предмету». «Методическая копилка»)		5	
2.4	Участие в обновлении школьного сайта – 0,5 б.		0,5	
2.5	Повышение квалификации: участие (слушатель) в семинарах, конференциях – 0, 5 баллов		0, 5	
2.6	Наличие публикаций педагогов <b>по предмету</b> в периодических изданиях, сборниках, на сайтах интернет- сообществ – 1балл , иных публикаций – 0, 5	Ксерокопии издания с публикацией	1	
2.7	Проведение предметной недели – 0,5 баллов		0,5	
<b>3. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся.</b>				
3.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): Участие по этапам: СВУ: участие-1б., призер-2б.; обл. уровень: участие-3б., призер-4 б.; всерос.уровень-5б.. Участие без этапов: участие -0,5 б.. призер- 1 б.	Справка директора школы	5	
3.2	Участие учащихся в конференциях, конкурсах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): район-участие-1б. ,призер-2 б.; окр.-2 и 3б.; обл.-3 и 4 б; всерос.— 4 и 5 б.. Участие без этапов: участие -0,5 б.. призер- 1 б.	Копии грамот, дипломов.	5	
3.3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): район-участие-1б. ,призер-2 б.; окр.-2 и 3б.; обл.-3 и 4 б; всерос.— 4 и 5 б.. Участие без этапов: участие -0,5 б.. призер- 1 б.	Копии грамот, дипломов.	5	
3.4	Наличие социально значимых проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством работника: район-участие-1б. ,призер-2 б.; окр.-2 и 3б.; обл.-3 и 4 б; всерос.— 4 и 5 б..	Копии грамот, дипломов.	5	
3.5	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) - окр.-1 балл ; обл. и выше – 2 б..	Ксерокопии издания с публикацией	2	
<b>4. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности</b>				

	<b>сти классного руководителя (воспитателя)</b>			
4.1	Результативность (призовые места ) участия классов в общешкольных мероприятиях : 0,5 б.. + массовость- 0,25 б..	Справка зам. по ВР Мониторинг	0,75	
4.2	Выпуск школьной газеты	Наличие газеты, справка зам. по ВР	0,25	
4.3	Качество здоровьесберегающей деятельности: организация оздоровления учащихся в санаториях и профилакториях – 0,5	Приказ директора школы	0,5	
4.4	Использование в образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) - районный – 0,5 балла; областной – 1 балл, в др. области- 2 б..	Приказ директора	2	

**ВСЕГО:64,5**

*Примечания: к 3.1 – 3.4: при нескольких участниках засчитывается только 1; призовые места суммируются;*

*к 3.3: конкурс фотографий любого уровня - призер – 0,5 балла, участие не засчитывается.*

*Члены экспертной комиссии: \_\_\_\_\_*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**I.**

**Критерии и показатели эффективности (качества) труда  
административно – хозяйственного персонала**

**Критерии оценивания эффективности работы заместителя  
директора по УЧ и УВР для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Положительная динамика или сохранение 100 % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования.	1	
2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования.	2	
3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца.	2	
4	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык, математика) выше средних значений по «образовательному округу» или по области.	2	
5	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский и математика) выше средних значений по «образовательному округу» или по области.	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение.	2	
7	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций.	3	
8	Сохранение или увеличение доли учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе.	1	
9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах разных уровней.	2	
10	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением.	3	
11	Наличие публикаций зам.руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе.	2	
12	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	3	
	<b>Итого</b>	25	

**Критерии оценивания эффективности работы главного бухгалтера, бухгалтера  
для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально-	Получен-
---	---------------------	--------------	----------

		но возможное количество баллов	ное количество баллов
1	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной период.	3	
2	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам.	3	
3	Своевременное использование оборудования (спустя месяц с момента поставки в учреждение), поставленного за счёт средств бюджета.	3	
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	3	
5	Увеличение доли внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	3	
6	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	3	
7	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно- материальные ценности.	3	
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда.	2	
9	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	3	
10	Своевременное составление и предоставление отчетности: Бухгалтерской; Налоговой; Статистической.	9	
11	Своевременное оформление сайтов	10	
12	Своевременное перечисление денежных средств на карточки работников	3	
13	Своевременное перечисление денежных средств по выставленным счетам.	3	
	<b>Итого</b>	<b>51</b>	

**Критерии оценивания эффективности работы завхоза для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения.	1	
2	Наличие и выполнение плана по экономии электро, водо и теплоресурсов.	1	
3	Своевременность составления проектно- сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту.	1	
4	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту.	2	

5	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно- хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.	1	
6	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств.	2	
7	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	1	
8	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	1	
9	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.	2	
	<b>Итого</b>	12	

**Критерии оценивания эффективности работы повара для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Высокий профессионализм и творческий подход к приготовлению пищи.	2	
2	Обеспечение высокого качества приготовленных блюд.	1	
3	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	1	
	<b>Итого</b>	4	

**Критерии оценивания эффективности работы кухонного работника для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качество выполнения санитарно – гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	1	
3	Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря	2	
	<b>Итого</b>	4	

**Критерии оценивания эффективности работы секретаря (делопроизводителя) для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов

1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения.	2	
2	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	2	
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников.	2	
4	Ведение учета больничных листов сотрудников.	2	
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив.	2	
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив.	2	
7	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения.	2	
8	Своевременное списание и уничтожение документов.	2	
9	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	2	
10	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники.	2	
11	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	2	
12	Использование в работе специализированных компьютерных программ.	3	
	<b>Итого</b>	25	

**Критерии оценивания эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, соблюдение правил пожарной безопасности.	1	
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.	1	
3	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	2	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	1	
5	Сохранность материалов, инструментов.	2	
6	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	1	
	<b>Итого</b>	8	

**Критерии оценивания эффективности работы уборщика служебных помещений для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	1	

2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	2	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	2	
	<b>Итого</b>	7	

**Критерии оценивания эффективности работы сторожа  
для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	2	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности.	1	
	<b>Итого</b>	4	

**Критерии оценивания эффективности работы мастера производственного обучения для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Освоение обучающимся образовательных стандартов по практическому вождению трактора Успеваемость учащихся по предмету :100% 95-99% 91-94%	5 3 1	
2	Выполнение квалификационных работ и сдачи квалификационных экзаменов учащихся Успеваемость учащихся по предмету : 90-100%	5	
3	Количество подготовленных выступлений на методических семинарах ,конференциях ,методических объединениях, и в сравнении с прошлым годом: На том же уровне повысилась	0,5 1	
4	Участие педагога в профессиональных конкурсах различного уровня Высокий результат участия педагога в профессиональных конкурсах различного уровня: Третье место Второе место победитель	2 0,5 1 1,5	
5	Повышение квалификации и профессиональная перепод-	2	

	готовка		
6	Своевременное предоставления отчетности по установленной форме.	2	
7	Обеспечение соблюдения техники безопасности труда	3	
8	Участие в проведении работы по профессиональной ориентации учащихся	2	
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	23,5	

**Критерии оценивания эффективности работы водителя и сопровождающего (воспитателя) для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	1	
2	Отсутствие замечаний со стороны родителей по обеспечение безопасной перевозки детей.	1	
3	Четкое выполнение обязанностей по предотвращению террористических актов.	1	
4	Качественное ведение журналов учета неисправностей т/с, учета дорожно - транспортных происшествий, учета технического обслуживания школьного автобуса, учета обнаруженных водителем на маршрутах недостатков в организации и регулирования движения.	1	
5	Бережное отношение к имуществу школы, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	2	
6	Отсутствие ДТП, замечаний.	2	
	<b>Итого</b>	8	

**Критерии оценивания эффективности работы техника-программиста для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
Качество работы	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5	
	Постоянно высокий уровень настройки базового программного и аппаратного обеспечения	5	
	Участствует в организации бесперебойной работы всех звеньев информационной системы сети школы	3	
	За своевременное и качественное ведение электронной очереди	3	
	За своевременное и качественное ведение АСУ, PC0	5	
	За своевременное оформление сайта школы	3	
	За своевременное ведение журнала контентной фильтрации	3	
	За своевременное отправку отчетов через Онлайн сервис .	1	

	За качественную и своевременную работу электронной почты.	3	
	<b>Итого</b>	31	

**Критерии оценивания эффективности работы библиотекаря  
для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
	Формирование библиотечного фонда	3	
	Формирование общешкольного заказа на учебники	2	
	Справочно-библиографическая работа	3	
	Работа с читателями: индивидуальная и массовая	3	
	Участие в конкурсах	Муниципальный уровень-1б, окружной-2б, областной уровень-3б	
	Обзорные беседы по прочитанным книгам, проведение библиотечных уроков внеклассного чтения. Участия в организации классных и общешкольных родительских собраний	3	
	Использование в работе современных технологий, в том числе информационно-коммуникационных	5	
	Работа по сохранению библиотечного фонда	2	
	Внешняя оценка деятельности	2	
	Повышение квалификации	3	
	<b>Итого</b>	32	

**Критерии и показатели эффективности (качества) труда работников структурного подразделения «Улыбка» ГБОУ СОШ с. Алькино**

**Критерии оценивания эффективности работы воспитателя для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности</b>		
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ).	2	
1.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	2	
1.3.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ).	2	
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня).	2	
1.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	2	
1.6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	2	
1.7.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).	2	
1.8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	5	
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>		
2.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	2	
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2	
2.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	2	
2.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2	
	<b>Итого</b>	<b>27</b>	

**Критерии оценивания эффективности работы помощника воспитателя для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Сложность контингента воспитанников.	2	
2	Обеспечение высокой посещаемости детей.	2	
3	Оформление группы, участка, цветников, спортивной площадки.	2	
4	Соблюдение санитарно-гигиенического состояния группы.	2	
	<b>Итого</b>	8	

**Критерии оценивания эффективности работы бухгалтера для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам.	3	
2	Своевременное использование оборудования (спустя месяц с момента поставки в учреждение), поставленного за счёт средств бюджета.	3	
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	3	
4	Увеличение доли внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	3	
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	3	
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности.	3	
7	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда.	3	
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	5	
9	Своевременное оформление сайтов	10	
	<b>Итого</b>	36	

**Критерии оценивания эффективности работы повара для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Высокий профессионализм и творческий подход к приготовлению пищи.	2	
2	Обеспечение высокого качества приготовленных блюд.	1	

3	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	1	
	<b>Итого</b>	4	

**Критерии оценивания эффективности работы рабочих по стирке и ремонту спецодежды для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Увеличение объема работ: стирка дорожек, паласов, штор и т.д..	2	
2	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря.	1	
3	Отсутствие предписаний по итогам проверок	1	
	<b>Итого</b>	4	

**Критерии оценивания эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, соблюдение правил пожарной безопасности.	1	
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.	2	
3	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	1	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	1	
5	Сохранность материалов, инструментов.	2	
6	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	1	
	<b>Итого</b>	8	

**Критерии оценивания эффективности работы уборщика служебных помещений для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	2	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	

5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	2	
	<b>Итого</b>	7	

**Критерии оценивания эффективности работы сторожа  
для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	2	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности.	1	
	<b>Итого</b>	4	

**Критерии оценивания эффективности работы гардеробщика  
для определения стимулирующих выплат.**

№	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	1	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	2	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	1	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	2	
	<b>Итого</b>	7	

Согласовано  
 председатель Совета  
 трудового коллектива  
 \_\_\_\_\_ Тазетдинова Г.Р.  
 « » \_\_\_\_\_ 2015

Утверждаю  
 Директор ГБОУ СОШ с. Алькино  
 \_\_\_\_\_ М.И.алтынбаев  
 « » \_\_\_\_\_ 2015

**Соглашение по охране труда работников  
 государственного бюджетного общеобразовательного  
 учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
 школы с. Алькино  
 муниципального района Похвистневский Самарской области  
 на 2015 г.**

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	Алтынбаев М.И.- директор
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	3600	В течение года	Алтынбаев М.И.- директор
3	Установка диэлектрических ковров на кухне и кабинет домоводства	1000	В течение года	Сагдиева Р.Т.- завхоз школы
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	5000	По срокам	Сагдиева Р.Т.- завхоз школы
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1500	По истечении сроков	Сагдиева Р.Т.- завхоз школы
6	Проведение медицинских осмотров работников школы	5000	Август	Сагдиева Р.Т.- завхоз школы
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	5000	По срокам	Сагдиева Р.Т.- завхоз школы
8	Проведение предрейсового медосмотра водителя	66000	ежедневно	Муртазина А.Р.- медсестра ФАП
	Итого:	90100		

Согласовано  
председатель Совета трудового  
коллектива

\_\_\_\_\_ Тазетдинова Г.Р.  
« » \_\_\_\_\_ 2015

Утверждаю  
Директор ГБОУ СОШ

\_\_\_\_\_ Алтынбаев М.И.  
« » \_\_\_\_\_ 2015

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ и профессий, имеющих право**  
**на обеспечение специальной одеждой, обувью и**  
**другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	1 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 4 пары
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1,5 года 6 пар  1 пара 2 пары
4.	Рабочий по стирке белья	Перчатки резиновые	4 пары
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые	1 1 пара на 2 года
6.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары
7	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 года Дежурный

## Приложение № 5

Согласовано  
 председатель Совета  
 трудового коллектива

\_\_\_\_\_ Газетдинова Г.Р.  
 « » \_\_\_\_\_ 2015

Утверждаю  
 Директор ГБОУ СОШ с. Алькино

\_\_\_\_\_ М.И.Алтынбаев  
 « » \_\_\_\_\_ 2015

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Директор школы	3
2	Заместитель директора по УВР	3
3	Заместитель директора по ВР	3
4	Главный бухгалтер	3
5	Водитель	3

Протокол № \_2\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

Присутствовали \_\_\_\_\_ 39 \_\_\_\_\_ чел

Отсутствовали \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ чел.

Председателем собрания избран Шайхутдинова Гульчачак Камиловна, секретарем собрания Маннанова Зулия Исламгареевна.

## Повестка дня:

1. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов: правила внутреннего трудового распорядка для работников, положение об оплате труда, соглашение об охране труда, перечень работ и профессий, имеющих на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск
2. Избрание членов Совета трудового коллектива и председателя Совета трудового коллектива для подписания коллективного договора.

По первому вопросу:

*Слушали* Шайхутдинову Г.К. она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

*Голосовали* за принятие Коллективного договора в предложенной редакции

«За» \_\_ 39 \_\_ чел.

«Против» \_\_ 0 \_\_ чел.

«Воздержались» \_\_ 0 \_\_ чел.

*Решили:* принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

По второму вопросу:

*Слушали* Шайхутдинову Г.К. Она предложила избрать председателем Совета трудового коллектива Тазетдинову Г.Р.

*Голосовали:*

«За» \_\_ 39 \_\_ чел.

«Против» \_\_ 0 \_\_ чел.

«Воздержались» \_\_ 0 \_\_ чел.

*Решили:* избрать председателем Совета трудового коллектива Тазетдинову Г.Р. и предоставить ему право подписи текста Коллективного договора от имени работников, а также всех приложений к коллективному договору локальных нормативных документов и вносимых в него изменений и дополнений в случае необходимости.

Председатель собрания  
Секретарь

Шайхутдинова Г.К.  
Маннанова З.И.

Самарской области  
средняя общеобразовательная школа с.Алькино  
муниципального района Похвистневский Самарской области

Выписка  
из приказа № 49-од ГБОУ СОШ с.Алькино  
от «\_20\_» \_мая\_ 2015г..

О создании комиссии по разработке коллективного договора и приложений к нему и контроля за исполнением условий коллективного договора.

Согласно письма от работников о предложении заключить коллективный договор приказываю:

1. Создать комиссию в следующем составе:

от работников:

1. Тазетдинова Г.Р.- учителя нач. классов
2. Салимовой С.Г. учителя математики
3. Сагдиевой Р.Т. -завхоза

от работодателя:

- 1.Алтынбаев М.И.—директор школы
2. Шайхутдинова Г.К.-зам. директора по УВР
3. Гареева С.К.- глав. бухгалтер школы

2. Комиссии представить в срок до 01.06.2015г.проект коллективного договора и приложений к нему собранию трудового коллектива для принятия. .

Основание: окончание срока действия коллективного договора.

Директор школы:

М.И.Алтынбаев

С приказом ознакомлены: