

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом школы
Решение

№ 04 от « 18 » 05 2015 г.

Председатель Совета

Атаманкина Л.Е. (Атаманкина Л.Е.)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБОУ СОШ им.
В.С.Чекмасова с.Большое Микушкино
№ 60/1-од от « 18 » 05 2015 г.

Директор

Борисов С.А.



СОГЛАСОВАНО

Комитетом профсоюза трудового
коллектива ГБОУ СОШ им. В.С.
Чекмасова с.Большое Микушкино
Решение

№ 02 от « 18 » 05 2015 г.

Председатель

Амминов Е.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза
Василия Степановича Чекмасова с. Большое Микушкино
муниципального района Иса克林ский Самарской области**

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ им. В.С.Чекмасова
с.Большое Микушкино

Решение № 02 от « 18 » мая 2015 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено на основании Конституции РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в РФ», нормативно-правовыми актами РФ и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

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

Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

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 г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Постановления Правительства Самарской области от 29.09.2006 г. №126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007г. №118 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

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

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

Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения

учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области».

Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013г. №762 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

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»

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

Приказа 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».

1.2. Система оплаты труда разработана для государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Василия Степановича Чекмасова с. Большое Микушкино муниципального района Иса克林ский Самарской области (далее ГБОУ СОШ им.В.С.Чекмасова с.Большое Микушкино), ее филиалов (Маломикушкинского, Малоишуткинского), структурного подразделения «Детский сад Березка» и применяется в отношении работников, участвующих в реализации образовательных программ, в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала и определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условий установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.3. Методика расчетов составлена в соответствии с методическими рекомендациями по расчету фонда оплаты труда и начислению заработной платы работникам образовательных учреждений Самарской области, и применяются при:

- расчете фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений;
- определении стоимости образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;
- исчислении заработной платы работников общеобразовательных учреждений.

1.4. Оплата труда работников определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками, исходя из условий

труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

1.5. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

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

II. Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых школе на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, и с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.09.06 №126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области и приравненных к таковым», количества обучающихся, и отражается в смете школы.

2.2. Фонд оплаты труда работников школы рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – планируемый фонд оплаты труда школы;

Нбф – норматив бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта

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

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений);

Н – количество обучающихся в школе.

III. Структура фонда оплаты труда школы

3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

3.2. Структура нормативов финансового обеспечения ГБОУ СОШ им.В.С.Чекмасова с.Большое Микушкино:

По базовой школе и филиалам

Базовый фонд оплаты труда и специальная часть составляет 78,66%.

Стимулирующий ФОТ составляет 21,34%.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 59,18% от базового фонда.

Фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 195 от базового фонда.

Специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82% от базового фонда.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала соответственно увеличивается фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс.

По структурному подразделению «Детский сад Березка»

При расчете фонда оплаты труда (далее – ФОТ) СП «Детский сад Березка» применять нормативы финансового обеспечения образовательных учреждений утвержденные постановлением Правительства Самарской области №817 от 25.12.2013г.

При распределении ФОТ применять структуру распределения ФОТ по НФО:

- На образовательный процесс:

Базовая часть-69,6%,

Стимулирующая часть-30,4%.

- На присмотр и уход:

Базовая часть-76,8%,

Стимулирующая часть-23,2%.

Формирование ФОТ работников в ПС «Детский сад Березка» осуществлять за счет двух видов нормативов (на образовательный процесс и присмотр и уход). Полученные при распределении ФОТ суммы по базовой и стимулирующей частям складывать и применять при расчете тарификации расчеты в соответствии с установленными нормативами (указанные в п.2). В состав НФО входят начисления на ФОТ в размере 29,5%.

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

3.4. 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.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образование,

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 расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

3.5. 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 образовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Учредитель образовательного учреждения вправе устанавливать поощрительные выплаты директору школы по результатам его труда в зависимости от качественных показателей деятельности образовательного учреждения из части фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителей образовательных учреждений, и других источников.

3.9. Выплаты стимулирующего характера (не более 3% от стимулирующего фонда образовательного учреждения) директору школы осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учредителя.

3.10. 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.

3.11. 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.

IV. Методика расчета стоимости

бюджетной образовательной услуги и

окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

4.1. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе.

4.1.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость 1 учебного часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Таким образом, устанавливается пропорциональная зависимость гарантированной оплаты труда педагогического работника от объема его учебной нагрузки, то есть в случае уменьшения количества учебных часов в целом по образовательному учреждению стоимость 1 учебного часа увеличивается.

4.1.2. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется по следующей формуле:

$$СЧ = \frac{ФОТ_{\text{пед}} \times 245}{(a_1v_1 + a_2v_2 + \dots + a_{11}v) \times 365}, \text{ где:}$$

СЧ – средняя расчетная единица за 1 учебный час;

ФОТ_{пед} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

a_1 – количество учащихся в 1 классе и т.д.;

v_1 – количество часов за год по учебному плану в 1 классе на одного обучающегося и т.д.;

245 – максимальное количество дней обучения в учебном году;

365 – количество дней в календарном году (постоянная величина).

4.1.3. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую школой при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги входит аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

4.2. Расчет окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.2.1. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$З_{\text{пп}} = СЧ \times Н \times 4,2 \times K_{\text{гр}} \times K_{\text{кн}} + д + С_{\text{п}}, \text{ где:}$$

З_{пп} – заработная плата педагогического работника;

СЧ – средняя расчетная единица за 1 учебный час;

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

Уп - учебная нагрузка педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, за неделю в классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент учитывающий деление класса на группы;

Ккн - повышающий коэффициент учитывающий квалификационную категорию;

К = 1,2 - для педагогических работников высшей квалификационной категории,

К = 1,1 - для педагогических работников первой квалификационной категории,

К = 1,05 - для педагогических работников второй квалификационной категории,

Кзн = 1,2 – за ученую степень доктора;

Кзн = 1,1 - за ученую степень кандидата;

Д – доплаты, выплачиваемые из спецфонда;

Сп – стимулирующие выплаты;

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

V. Норма рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс

5.1.. Норма рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

VI. Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение детей по индивидуальной программе

Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение детей по индивидуальной программе, осуществляется на основании Письма Министерства образования РФ от 30.03.2001 №29\1470-6 «Об организации

образовательных учреждений надомного обучения», Приказа Департамента министерства НиО Администрации Самарской области и департамента здравоохранения от 23.05.02 №5\188 «Об утверждении порядка организации индивидуального обучения детей школьного возраста по медицинским и социально-педагогическим показателям».

6.1. Осуществление обучения детей по индивидуальной программе предполагает обучение учащихся на дому или в школе (по заявлению родителей) по медицинским показаниям и предоставлению справки из медицинского учреждения.

6.2. Обучение вышеуказанных учащихся в школе проводится индивидуально.

6.3. Стоимость педагогической услуги на учащегося находящегося на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показателям рассчитывается исходя из следующих показателей:

- Количество часов по обязательной программе;
- Количество недель в году;
- Средняя расчетная единица за один учебный час, фактически сложившаяся по Самарской области;

6.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (85%) и стимулирующей части (15%). В состав базовой части включается фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих педагогический процесс.

VII. Распределение специального фонда оплаты труда

7.1. 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 инициативности при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

7.2. 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 ее результативности).

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

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

7.5. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя следующие выплаты:

классное руководство и работу с родителями;
заведование кабинетом, мастерскими, библиотекой, музеем;
проверку тетрадей и письменных работ;
консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

за вредность и интенсивную работу с компьютером;
обеспечение работоспособности информационной среды в образовательном учреждении;

за руководство работой школьных методических объединений;

доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

Размер выплат ежегодно (на 1 сентября) разрабатывается рабочей группой и утверждаются приказом директора.

7.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда до 12 %;

- доплаты за работу в ночное время (35%);

-доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – оплата в двойном размере(*федеральная норма*);

- доплаты за сверхурочную работу производится согласно отработанному времени;

-доплаты за совмещение профессии (должности) согласно отработанному времени;

-доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ до 35%;

- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором согласно отработанному времени;

-выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в т.ч. пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем зависят от трудового стажа

До 5 лет – 50%;

С 5 до 8 лет – 60%;

С 8 лет и более -100%.

VIII. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 20% фонда оплаты труда работников и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

8.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

8.3. Порядок распределения стимулирующего фонда определяется Положением «О распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ с.Большое Микушкино», согласованным с органом общественного участия Советом школы, принятого Общим собранием трудового коллектива и утвержденным приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

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

8.5. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество работы);
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

8.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Максимальный период выплат – один год. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором школы.

8.7. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда не допускается.

8.8. Надбавки за эффективность работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение №1) критериев оценки эффективности работы в следующем порядке:

- в течение 6 рабочих дней со дня раздачи листов оценивания работники образовательного учреждения самостоятельно анализируют деятельность в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора школы;
- до 25 августа общее собрание трудового коллектива представляет директору школы список кандидатур экспертной комиссии учреждения. Руководитель образовательного учреждения в течении 2-ух рабочих дней издает приказ о создании экспертной комиссии с утверждением кандидатур;
- экспертная комиссия в течение трех рабочих дней рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда и определяет количество баллов;
- до 1 сентября нового учебного года руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат на основании количества баллов и стоимости одного балла;
- в случае несогласия работника с оценкой результативности его труда, он вправе подать апелляцию в конфликтную комиссию.

8.9. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения выделяются из действующих критериев оценки эффективности работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденных МОиН СО определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения.

8.10. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

8.11. 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 иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

8.12. 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.

8.13. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

8.14. Премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы.

Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников за:

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых 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, участия в различных конкурсах, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной аттестации выпускников;
- качественное выполнение срочных особо важных видов работ.

8.15. 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, консилиумах, открытых общественных мероприятиях.
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охране 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.

8.16. Установить с 1 сентября 2014г. следующие критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ им. В.С.Чекмасова с. Большое Микушкино (см. Приложение №1, №2, №3).

IX. Материальная помощь

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

9.2. 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 обстоятельствах);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

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

X. Иные положения

10.1. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и прочего персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками.

10.2. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с ст. Трудового законодательства РФ.

10.3. Заработная плата работников ГБОУ СОШ с.Большое Микушкино не может быть ниже установленного Правительством Самарской области прожиточного минимума.

Лист оценивания качества работы педагогического работника по итогам _____ года
Фамилия, имя, отчество работника: _____

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Кол-во баллов, поставленных педагогом	Кол-во баллов, поставленных рабочей группой
1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения				
1.1 .	Снижение доли неуспевающих учащихся – 0,5 балла; отсутствие неуспевающих учащихся – 1 балл.	Табель успеваемости		
1.2 .	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету: позитивная динамика – 1 балл, выше среднего по образовательному учреждению - 1 балл, (за наличие оценки независимой экспертизы + 0,5 балла).	Табель успеваемости		
1.3 .	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по округу – 1 балл.	Протоколы экзаменов		
1.4 .	Наличие выпускников по предмету получивших на итоговой аттестации форме ЕГЭ 80 И БОЛЕЕ БАЛЛОВ, в классах в которых преподает учитель-3 балла			
1.5 .	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по округу – 1 балл.	Протоколы экзаменов		
1.6 .	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ, ГИА (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, ГИА, кроме математики и русского языка), в классах в которых преподаёт учитель, составляет от 10 % до 40% - 0,5 балл; от 40 % до 60% - 1 балла; свыше 60% - 2 балл.	Протоколы экзаменов		
1.7 .	Средний балл по предмету (ГИА): выше окружного – 2 балла, выше областного – 3 балла.	Сравнительная таблица		
1.8 .	Средний балл по предмету (ЕГЭ) выше окружного – 2 балла, выше областного – 3 балла.	Сравнительная таблица		
1.9	Максимальное количество уроков педагога, пропущенных учащимися по неуважительным причинам, составляет менее 5 % - 1 балл.	Класс журналы		
	ИТОГО:			
2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам				
2 . 1 .	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на «зональном», всероссийском – 5 баллов. Наличие учащихся, принявших участие – 0,5 балла.	Дипломы, грамоты		
2 . 2 .	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в конференциях по предмету: на районном уровне – 2 балла; на окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровне – 5 баллов.	Дипломы, грамоты		

	Наличие учащихся, принявших участие – 1 балл.			
2 . 3 .	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, входящих в обязательный перечень: на районном уровне – 2 балла; на окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровне – 5 баллов. Наличие учащихся, принявших участие – 1 балл.	Дипломы, грамоты		
2 . 4 .	Наличие обучающихся, принявших участие в иных (кроме Перечня) спортивных, интеллектуальных, творческих: дистанционные-1 балл, очный окружной-2 балла очный областной-3 балла Наличие призеров +1 балл	Дипломы, грамоты		
2 . 5 .	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: школьный уровень – 1 балл, муниципальный-2 балла. Наличие побед в конкурсах социальных проектов: окружной – +2 балла областной - +3 балла	Копия проекта, дипломы, грамоты.		
2 . 6 .	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (при условии, что педагог являлся научным руководителем): на сайте школы-0,5 баллов, на районном уровне – 1 балл, на окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на российском уровне - 4 балла.	Копия публикации		
	ИТОГО:			
3. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя				
3 . 1 .	Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в ВШУ и в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 1 балл, отсутствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 2 балла.	Справка из комиссии по делам несовершеннолетних, выписка из протокола педсовета		
3 . 2 .	Повышение охвата детей, занимающихся в кружках и творческих объединениях по интересам-1 балл	Общий список кружка		
3 . 3 .	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла.	Журнал регистрации заявлений		
3 . 4 .	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся-1 балл	Анкетирование учащихся класса, аналитическая справка		
3 . 5 .	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил ПДД-1 балл	Протоколы		
3 . 8	% охвата учащихся горячим питанием: 75%-85% – 1 балл; 86% и более – 2 балла			

.				
	ИТОГО:			
4. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий				
4 . 1 .	Результативность участия учителя в реализации проектов и программ и (или) наличие экспериментальной площадки у учителя при предоставлении результатов): школьный-0,5 баллов окружной-1 балл областной-3 балла	Аналитическая справка, журналы (экологическая капелька)		
4 . 2 .	Использование ИКТ и нового оборудования в процессе обучения по предмету и в воспитательной работе более 10 % учебного времени-1 балл	Справка по посещению уроков		
4 . 3 .	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени – 1 балл.	Учебный план, справка, рабочие программы		
	ИТОГО:			
5. Позитивные результаты повышения квалификации:				
5 . 1 .	Участие в конкурсах педагогического мастерства-1 балл Наличие призового места: окружной уровень – 2 балла, областной – 3 балла федеральный-5 баллов	Дипломы		
5 . 2 .	Наличие публикаций работ педагогов: на сайте школы-0,5 баллов на сайтах педсообществ-1 балл сми-1,5 баллов в сборнике работ-3 балла авторское издание-5 баллов	Копии публикации		
5 . 3 .	Выступление на методических советах, семинарах, конференциях, МО, ПС и т.д.: школьный-0,5 районный-1 окружной уровень – 2 балла, областной – 3 балла федеральный-5 баллов	Сертификаты, протоколы		
	Итого:			
	Всего:			

Подпись работника: _____/Ф.И.О./

Подпись представителя экспертной группы: _____/ФИ.О./

Дата заполнения: _____

М.п.