

Приложение № 1
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №128
г.о.Самара

_____ О.Ю. Фролова
" " _____ 2015 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 128
г.о.Самара

_____ Л.А. Полстьянова
приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 128 имени Героя Советского Союза А.А. Тимофеевой - Егоровой городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 128 имени Героя Советского Союза А.А. Тимофеевой - Егоровой городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60, приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-ОД, постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ" и др.

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

Базового фонда в размере не менее 78,66 процентов от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в размере не менее 59,18% от базового фонда;

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

Специальный фонд оплаты труда, который составляет 21,82 процента от базового фонда оплаты труда, 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 почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Стимулирующего фонда в размере не более 21,34 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы;

на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

на выплату премии работникам.

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

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

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

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальной помощи и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

где:

ЗПп – тарифная 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;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

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

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

Кэн - повышающий коэффициент за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с обучающимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в общеобразовательном учреждении с углубленным изучением отдельных предметов повышается на 15%.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты (не менее указанных сумм к должностному окладу):

- а) за работу с родителями классным руководителям в размере от 400 рублей;
- б) за проверку тетрадей и письменных работ:
 - по русскому языку и литературе в размере от 400 рублей;
 - по иностранному языку в размере от 100 рублей;
 - по математике в размере от 350 рублей;
 - по физике, химии в размере от 200 рублей;

- начальным классам в размере от__350_рублей;
 по биологии, географии в размере от_200_рублей;
 по истории, обществознанию в размере от_200__рублей;
 в) за заведование кабинетами – от__150_рублей;
 г) за работу председателем методического объединения - от_150_рублей;
 д) за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – до 10 000 рублей.

3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

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

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

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

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

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
1 группа	1,8

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

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - повышающий коэффициент за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации	1,1

Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	
---	--

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

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

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

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

1-я группа – до 1,5

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

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

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

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

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

4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии со штатным расписанием.

5. Выплаты компенсационного характера

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

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за ночную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может производиться доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

5.6. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.2.1. Порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда согласовывается с Советом школы. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

При определении размера премии учитываются следующие показатели и критерии:

6.2.2. Критерии и показатели оценки труда педагогических работников учреждения

Основание для премирования		Критерии	Максимальная сумма баллов	Баллы по итогам самооценки
1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1	% успеваемости по предмету при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 2 балл	2	
	1.2	Положительная динамика качества обучения по итогам полугодия (по предмету учителя основной и средней школы, по классу учителя начальной школы): положительная динамика или сохранение качества обучения –	1	

		1 балл		
		Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) без учета пересдачи: отсутствие – 2 балла.	2	
	1.3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика): отсутствие – 2 балла.	2	
		Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель: наличие учеников-2 б.	2	
	1.4	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ГИА или ЕГЭ, в классах в которых преподаёт учитель, составляет не менее 20%.- 1б	1	
		Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: участие-2 б., победа – 3б.	5	
	1.5	Наличие достижений (награды, гранты) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 б., на уровне области – 2 б., на российском и/или международном уровнях – 3 б.	6	
	1.6	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через выступление в семинарах, конференциях: на школьном уровне – 0,5б на районном уровне – 1б на муниципал. уровне или на уровне «образовательного округа» – 1,5 б. на областном уровне – 2 б. на российском или международном уровнях – 3 б.	8	
	1.7	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе в электронном СМИ (кроме персонального сайта) - 1 б. в печатных изданиях - 2б.	3	
	1.8	Создание персонального сайта и продвижение персонального сайта – 2б Создание персонального сайта в социальной сети педагогических работников и продвижение персонального сайта в социальной сети педагогических работников – 1б	3	
	1.9	Методическая работа (члены жюри, эксперты, судейство) на школьном уровне - 0,5б. районный уровень – 1б окружной уровень – 1,5б региональный уровень – 2б	5	

2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1	Участие обучающихся во <u>всероссийской олимпиаде</u> школьников по предмету: 1) на школьном уровне - 0,5б. 2) на городском – 1б. 3) на областном – 1,5б	выбирается один максимальный пункт	
	2.2	Победа обучающихся во <u>всероссийской олимпиаде</u> школьников по предмету: 1) на школьном уровне – 0,5б 2) на городском уровне – 2б 3) на областном уровне – 2,5б	5	
	2.3	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях <u>по предмету</u> : 1) на школьном уровне — 0,5б. 2) на районном уровне -1б. 3) на городском – 1,5б. 4) на областном – 2б	выбирается один максимальный пункт	
	2.4	Победа обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях <u>по предмету</u> : на школьном уровне – 1б на районном уровне – 1,5б на городском уровне – 2б на областном уровне – 2,5б (от 2-3 побед - плюс 0,5б)	7,5	
	2.5	Участие обучающихся в онлайн олимпиадах по предмету - 1б. Победа – 1,5б	выбирается один максимальный пункт	
	2.6	Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях: на школьном уровне — 0,5б. на районном уровне – 1б. на городском – 1,5б. на областном – 2б	выбирается один максимальный пункт	
	2.7	Победа обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях: на школьном уровне – 1б на районном уровне – 1,5б на городском уровне – 2б на областном – 2,5б	7	
	2.8	Участие обучающихся в онлайн конкурсах - 1б.	1	
	2.9	Организация социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: 1) на школьном уровне — 2б. на окружном и региональном уровнях 2) участие – 3 б. 3) победа – 5 б.	выбирается один максимальный пункт	
	2.10	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках : наличие – 2 б. В электронных СМИ (кроме персонального сайта) — 1б.	3	

3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	3.1	Охват детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам спортивных секциях школы или на базе школы, на базе других заведений в течение учебного года: 1) 70% -80% – 1 б. 2) 80-100% - 2 б.	Выбирается один из пунктов	
	3.2	Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 70 %): не ниже установленного ОУ – 1б. положительная динамика вовлечения или сохранение контингента 0,5 б.	1,5	
	3.3	Снятие обучающегося с учёта в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня или снижение числа (в сравнении с полугодием) – 1б.	1	
	3.4	Снижение показателя (не менее чем на 3%) количества обучающихся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины и не приступивших к обучению в учебном году (в сравнении с полугодием): – 1 балла	1	
	3.5	Победы обучающихся в конкурсах, фестивалях: на школьном уровне — 1б. две и более победы на школьном уровне – 2б на городском – 3б. на областном – 4б	10	
	3.6	Отсутствие правонарушений в классе – 1б	1	
	3.7	Отсутствие опозданий без уважительной причины обучающихся класса – 2 б (не более одного в неделю)	2	
	3.8	Проектная деятельность класса, направленная на повышение социальной активности – 1б	1	
	3.9	Участие в социально значимом проекте не менее 20% участников класса - 2б	2	
	3.10	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе классных руководителей в электронном СМИ (кроме персонального сайта) - 1 б. в печатных изданиях - 2б.	3	
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1	Помощь администрации школы в организации учебно-воспитательного процесса: 1) от 25%-50% раб времени – 0,5б 2) 50% раб времени – 1б балла. 3) более50% - 2 балла.	Выбирается один из пунктов	
	4.2	1) Использование материалов медиатеки - 0,5 баллов 2) Разработка учителем презентаций или программ для интерактивных досок – 2 балла 3) Интенсивная работа с группой обучающихся по ИКТ технологиям – 3 балла Выбирается одно из трех	Выбирается один из пунктов	
	4.3	Наличие проведенных открытых уроков (мастер - классов), внеклассных мероприятий разного уровня: Школьный уровень: за 1 откр. мероприят. -1балл. Выше школьного уровня: за 1 откр. мероприят – 2 балла.	Суммируются все показатели	

	4.4	Своевременность и эффективность сдачи классной документации, отчетности, мониторинга своей деятельности: своевременно - 1балл	1	
--	-----	---	---	--

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом школы по представлению руководителя образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения представляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работника, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

Для получения стимулирующих выплат сотрудник представляет материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио в соответствии с утвержденными критериями 2 раза в год (до 10 сентября, до 10 января) в учебную часть.

Для проведения экспертизы самоанализа приказом директора школы создается экспертная группа, в состав которой входят участники образовательного процесса: администрация, председатель ПК, учителя, родители.

Экспертиза материалов самоанализа проводится в течение 2 – х дней, по завершению работы экспертной группы директор школы в трехдневный срок представляет аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников для рассмотрения в Совет школы.

Совет школы в 2 – х дневный срок после поступления аналитической информации о показателях деятельности сотрудников рассматривает ее и принимает соответствующее решение.

В течение 3 – х дней после утверждения аналитической информации на Совете школы директор учреждения издает приказ «Об установлении стимулирующих выплат работникам школы», в котором отражает:

- размер стимулирующих выплат;
- период действия этих выплат;
- список сотрудников, получающих данные выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах финансовых средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат может быть сокращен в условиях уменьшения бюджетного финансирования приказом директора по согласованию ПК школы.

Премия педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Размер стимулирующих выплат} = \frac{\text{Стимулирующий фонд в данном периоде всех педагогических работников}}{\text{Общее количество баллов всех педагогических работников в периоде}}$$

х сумма баллов педагога
за период

6.2.3. Критерии и показатели качества труда других работников учреждения определяются следующими показателями:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии	Количество баллов
Заместитель директора по УВР по начальной школе	1. Положительная динамика или сохранение достигнутого уровня успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)- не ниже 100% успеваемости.	1
	2. Уровень качества освоения обучающимися государственных образовательных стандартов. - соответствует запланированному показателю по школе – 1 балл; - выше запланированного показателя по школе – 2 балла	1 2
	3. Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение.	1
	4. Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, конкурсов, научно – практических конференций на уровне городского округа Самара.	1
	5.Количество направлений внеурочной деятельности, реализуемых в начальных классах в соответствии с ФГОС: - не менее 4- х направлений – 1 балл; - 5 – ть и более направлений 2 балла	1 2
	6. Качественная работа с документами: своевременность и качество составления рабочих программ, подготовка отчетов.	1

	7. Организация и осуществление на высоком уровне внеурочной деятельности с обучающимися.	1
	8. Использование в образовательном процессе современных технологий, электронных образовательных ресурсов.	1
Заместитель директора по ВР	1. Количество обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 3 балла; снижение числа (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 2 балла на уровне (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	3 2 1
	2. Наличие в учреждении действующих форм ученического самоуправления (детские объединения или организации), установленных Уставом учреждения	1
	3. Доля обучающихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования в учреждении или системе дополнительного образования детей: от 50% до 64% - 1 балл; от 65% до 74% - 2 балла; свыше 75% - 3 балла	1 2 3
	4. Многообразие системы дополнительного образования детей учреждения - наличие (по лицензии) и реализация 3-х и более направлений (при условии наличия в каждом направлении не менее 2-х детских объединений) - 2 балла за каждое из направлений	6
	5. Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, социальных проектов и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): 1 - 2 учащихся (команд) на уровне городского округа Самара - 1 балл; 3 и более человек (команд) на уровне городского округа Самара – 2 балла; 1 - 2 учащихся (команд) на уровне области - 3 балла; 3 и более человек (команд) на уровне области – 3,5 балла; наличие на всероссийском и/или международном уровне – 4 балла	1 2 3 3,5 4

6.Количество обучающихся, пропускающих учебные занятия без уважительной причины и не приступивших к обучению в учебном году (в сравнении с годом, предшествующим отчетному): отсутствие - 3 балла; снижение числа (в сравнении с годом, предшествующим отчетному, не менее чем на 3%) - 2 балла на уровне (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл	3 2 1
7.Организация работы средств массовой информации учреждения: наличие газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц - 1 балл; наличие радио- или телестудии - 1 балл наличие сайта с постоянно обновляемой информацией (не реже 1 раза в 2 недели) – 1 балл (показатели могут суммироваться)	1 1 1
8.Участие обучающихся: в социальных проектах, муниципальных и областных конкурсах - 1 балл; во всероссийских конкурсах и проектах - 2балла; в международных конкурсах и проектах - 3 балла	1 2 3
9.Наличие в учреждении музея, имеющего паспорт и прошедшего очередную переаттестацию в соответствии с приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара.	2
10.Участие обучающихся в городском волонтерском движении по направлениям: Экология (1 отряд – 1 балл); Милосердие (1 отряд – 1 балл); Патриотизм (1 отряд – 1 балл); Профилактика негативных зависимостей и пропаганда ЗОЖ (1 отряд – 1 балл); Лидерство (1 отряд – 1 балл) (баллы могут суммироваться)	1 1 1 1 1
11.Наличие в учреждении разработанной и реализуемой программы по формированию здорового образа жизни обучающихся.	1
12.Организация различных форм летнего отдыха обучающихся: лагерь с дневным пребыванием детей - 1 балл; другие формы (профильные смены, туристические поездки, палаточные лагеря, учебно-тренировочные сборы и т.д.) - 1 балл	1 1
13.Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса.	1

	14.Наличие спортивной базы (помещения, специализированные площадки, оборудование, инвентарь) для реализации всех разделов образовательной программы по предмету "физическая культура" (в соответствии с перечнем необходимого инвентаря и оборудования), в т.ч. лыжной подготовки.	1
Заместитель директора по УВР	1.Положительная динамика или сохранение достигнутого уровня успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - не ниже 100% успеваемости - 4 балла	4
	2.Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчетному): от 1% до 3% - 3 балла; свыше 3% - 4 балла	3 4
	3.Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие - 3 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по городскому округу Самара - 1 балл	3 1 суммируются все показатели
	4.Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями "За особые успехи в учении": наличие - 3 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по городскому округу Самара - 1 балл	3 1 суммируются все показатели
	5.Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-балльной шкале) – 3 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средних значений по городскому округу Самара – 1 балл	3 1 суммируются все показатели
	6.Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-балльной шкале) – 3 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средних значений по городскому округу Самара – 1 балл	3 1 суммируются все показатели
	7.Наличие выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 2 балла; увеличение числа - 1 балл	1 2 суммируются все показатели

8.Результаты государственной итоговой аттестации выпускников ступени основного общего образования (русский язык по 5-балльной шкале): положительная динамика по сравнению с предыдущим годом - 2 балла; выше средних значений по городскому округу Самара - 3 балла	2 3 суммируются все показатели
9.Результаты государственной итоговой аттестации выпускников ступени основного общего образования (математика по 5-балльной шкале): положительная динамика по сравнению с предыдущим годом - 2 балла; выше средних значений по городскому округу Самара - 3 балла	2 3 суммируются все показатели
10.Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение - 3 балла	3
11.Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем (полном) образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат – 3 балла; снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл;	3 1 суммируются все показатели
12.Доля выпускников, продолживших обучение в ВУЗах по специальностям технических направлений: от 20% до 30% - 1 балл; от 315 до 40% - 2 балла; более 40% - 3 балла	1 2 3 выбирается один из пунктов
13.Количество обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: 1 - 2 учащихся на уровне городского округа Самара - 1 балл; 3 и более человек на уровне городского округа Самара - 1,5 балла; 1 - 2 учащихся на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 4 балла	1 1,5 2 3 4 выбирается один из пунктов
13.Доля учащихся на ступени среднего (полного) общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего количества учащихся на ступени среднего (полного) общего образования: 50% и выше - 1 балл; от 65 до 80% - 2 балла; 81% и выше – 3 балла	1 2 3 выбирается один из пунктов

	14.Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: при наличии не менее 10 предпрофильных курсов - 1 балл; при наличии не менее 15 предпрофильных курсов - 2 балла	1 2 выбирается один из пунктов	
	15.Удовлетворенность родителей деятельностью учреждения (по результатам анкетирования): более 80% родителей удовлетворены деятельностью учреждения - 2 балла; от 50 до 80% родителей удовлетворены деятельностью учреждения - 1 балл	2 1	
	16.Количество направлений внеурочной деятельности, реализуемых в начальных классах в соответствии с ФГОС: не менее 4-х направлений – 1 балл; 5-ть и более направлений – 2 балла	1 2	
	17.Распространение педагогического опыта педагогов школы в профессиональном сообществе через выступление семинарах, конференциях: на школьном уровне – 0,5 баллов; на районном уровне – 1 балл; на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 2 балла; на областном уровне – 2,5 балла; на всероссийском или международном уровне – 3 балла	0,5 1 2 2,5 3 выбирается один из пунктов	
	18.Наличие публикаций заместителя директора по УВР по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе (за предыдущий год): на уровне городского округа Самара – 3 балла; на областном уровне – 7 баллов; на всероссийском или международном уровне 10 баллов	3 7 10 выбирается один из пунктов	
	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	1. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	3
		2. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	2
		3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок	2
4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.		3	

Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
	2. Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.	5
	3. Качественное ведение документации.	5
	4. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	5
	5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	4
	6. Качественное и своевременное оформление пакета документов по муниципальным контрактам, дополнительным соглашениям, договорам.	3
Заведующий библиотекой	1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	5
	2. Участие в научно-исследовательской и методической работе.	5
	3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	5
	4. Оформление тематических выставок.	3
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся	2
Секретарь-машинистка	1. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, подготовка к сдаче в архив.	3
	2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	2
	3. Осуществление работы по ведению трудовых книжек сотрудников.	5
	4. Обеспечение сохранности документов поступающих в архив.	1
	5. Осуществление работы по ведению воинского учета сотрудников.	3

	6. Ведение электронного документооборота входящей и исходящей документации.	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.	1
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
Сторож (вахтер)	1. Отсутствие случаев хищения материальных ценностей во время дежурства	3
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2
Гардеробщик	1. Отсутствие замечаний по качеству работы	1
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Размер премии} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех стимулирующих работников}}{\text{Общее количество : баллов всех работников за период}}$$

выплат

х сумма баллов работника за период

6.2.4. Размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

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

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Экономия фонда оплаты труда – это неиспользованные в текущем месяце (квартале, полугодии) финансовые средства, которые должны быть использованы в текущем финансовом году в порядке, определенном данным положением.

6.3.2. Экономия фонда оплаты труда образуется по вакантным должностям, по штатному расписанию, вакантным часам по тарификации, по временно отсутствующим работникам, если за ними не сохраняется средняя заработная плата и невозможно полное их замещение, по другим причинам.

6.3.3. Доплаты и надбавки из фонда экономии оплаты труда могут быть установлены на определенный период времени как основным работникам так и работающим по совместительству, премирование носит разовый характер.

6.3.4. Конкретные размеры выплат не ограничиваются и устанавливаются администрацией школы в форме приказа директора в зависимости от имеющихся средств и текущих задач функционирования и развития школы.

6.3.5. Средства экономии фонда оплаты труда школы направляются на:

- оплату замещенных уроков согласно табеля учета рабочего времени;
- выплаты стимулирующего характера – единовременной премии - сотрудникам школы.

6.3.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций);

в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 Марта и другими;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, лет со дня рождения - в размере от 1000 рублей;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и работ по сохранению здоровья обучающихся) – от 100 рублей.

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

6.3.8. Премирование работников школы производится только в случае экономии фонда заработной платы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие.

7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения может устанавливаться ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере от 300 до 1000 рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

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

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

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

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

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

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

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

