

СОГЛАСОВАНО

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

 М.В.Самарская

« 16 » апреля 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ

ДИРЕКТОР ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Безенчук

 О.А.Энговатов

« 16 » апреля 20 19 г.



**Положение  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы № 1  
п.г.т.Безенчук муниципального района Безенчукский  
Самарской области**

Безенчук 2019г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 п.г.т.Безенчук муниципального района Безенчукский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и 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. № 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», 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» с изменениями и дополнениями. Формирование фонда оплаты труда работников школы 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 по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Нбф} \times \text{С} \times \text{Н}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников школы;

Нбф – норматив бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

С – соотношение фонда оплаты труда работников школы и норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемого учреждением;

Н – количество обучающихся в школе.

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;

- специальный фонд оплаты труда, 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 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.

1.4.2. Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

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

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

на стимулирующие выплаты остальным работникам, в том числе на выплату единовременной премии.

1.5. Процентное отношение базового и стимулирующего фонда оплаты педагогического и прочего персонала и специального фонда может меняться на основании изменений, вносимых 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». 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. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.10. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь 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:

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

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 ученую степень доктора наук, кандидата наук, 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 ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, 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 учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

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

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

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a_1$  – количество учащихся в первых классах и т. д.;

$b_1$  – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Сч = \frac{\text{ФОТинд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

$a_1$  – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$b_1$  – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

а) за классное руководство и работу с родителями

б) за проверку тетрадей и письменных работ

в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.)

г) за руководство школьным методическим объединением в соответствии с Положением о распределении специального фонда оплаты труда.

2.4. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора учреждения.

2.5. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

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

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 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 ученую степень доктора наук, кандидата наук, 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 ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, 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

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Зарботная 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 - зарботная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя зарботная 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 ученую степень, 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. Зарботная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).



4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения.

## 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

5.8. 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.

5.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5.10. 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.

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

5.12. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 5.4, 5.6, 5.8 начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

### **6.1. Порядок выплаты премии по результатам работы (за месяц, квартал, год)**

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения следующих качественных и количественных показателей труда работников учреждения:

6.1.3. Критерии и показатели качества труда педагогических работников учреждения.

**Критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников  
ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук**

Основание для назначения	№	Критерии	Количество баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся: снижение неуспевающих отсутствие неуспевающих учащихся	1 2
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику в течение года: имеет позитивную динамику в течение года (по четвертям) выше среднего по образовательному учреждению	1 2
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: отсутствие неуспевающих у обучающихся ( по каждому выпускному классу) доля неуспевающих учащихся ниже среднего значения по муниципалитету	3 2
	4	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету отсутствие неуспевающих учащихся доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по муниципалитету	5 3
	5	Результаты независимой оценки качества обучения: -отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты -позитивная динамика в результатах обучающихся	5 4
	6	Распространение педагогического опыта на конференциях, форумах, семинарах ( с подготовкой материалов, презентаций, Портфолио) Районный уровень (методические объединения) Районный уровень (Семинары, конференции) Окружной уровень Областной уровень	1 1,5 2,5 5
	7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года, «Самый классный классный») в зависимости от уровня район округ область	2 3 5
	8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся: перевод учащегося на более высокий уровень образовательной программы позитивная динамика социализации у обучающихся с ОВЗ ( на основании индивидуальных карт)	1,5 1
	9	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	2
	10	Отсутствие пропусков обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности	11	Результативность участия обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (указывается наиболее высокий уровень):	

	Школьный уровень Районный уровень (1 человек) Районный уровень 2-4 человека) Районный уровень (5 человек и более) Окружной уровень Областной уровень		
	12	Результативность участия обучающихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: Школьный уровень Районный уровень (1 человек) Районный уровень (2-4 человека) Районный уровень (5 человек и более) Окружной уровень Областной уровень	0,5 1,5 2 3 4 5
	13	Результативность участия у обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных на бесплатной основе: Район результативное участие одного обучающегося результативное участие от двух до четырех обучающихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива Округ результативное участие одного обучающегося результативное участие от двух до четырех обучающихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива Область результативное участие одного обучающегося результативное участие от двух до четырех обучающихся результативное участие команды, ансамбля, коллектива	0,5 1 1,5 2 2,5 3 4 5 6
	14	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: соц. проект, реализуемый внутри школы соц. проект, реализуемый в муниципалитете	1 2
	15	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: Школьный уровень Районный уровень (1 человек) Районный уровень (2-4 человека) Районный уровень (5 человек и более) Окружной уровень Областной уровень	0,5 1,5 2 3 4 5
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	16	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы в течение года: сохранение охвата детей рост численности детей	0,5 1
	17	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение года: сохранение охвата детей рост численности детей	0,5 1
	18	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: сохранение от 80% до 90 % повышение до 100%	0,5 1
	19	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: Отсутствие Снижение	0,25 1

	20	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительных причин: Отсутствие Снижение	0,25 1
	21	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	22	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени (по тематическому планированию): от 10% до 20% от 20% до 40% свыше 40%	0,5 1 1,5
	23	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени (по тематическому планированию): от 5% до 10% свыше 10%	0,5 1
	24	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1
	25	Участие в инновационной деятельности Работа в рамках эксперимента Внедрение новых образовательных программ Разработка и внедрение авторских программ Участие в составе экспертных групп	1 1,5 2,5 3 5

#### Критерии и показатели качества труда заместителей директора

Основание для премирования	№	Критерии	Количество баллов
Достижение учащимися, педагогами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1	% успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными): соответствие окружным показателям выше окружных показателей	5-10 10-20
	2	% качества обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными ) соответствие окружным показателям выше окружных показателей	5-10 10-20
	3	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся по ОУ снижение доли неуспевающих учащихся (не менее чем на 1%) отсутствие неуспевающих учащихся	5-10 10-20
	4	Результативность участия учащихся в олимпиадах по предмету, конкурсах, фестивалях: положительная динамика участия на уровне района положительная динамика участия на уровне округа положительная динамика участия на уровне области	3-5 5-10 15-20
	5	Результативность участия педагогов ОУ в конкурсах профессионального мастерства. призовые места на уровне района призовые места на уровне округа призовые места на областном уровне	3-5 5-10 10-15

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности ОУ	6	Снижение (отсутствие) правонарушений, совершаемых учащимися: снижение числа правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие учащихся, состоящих на учете в ИДН	5-10 10-15 15-20
	7	Результативность участия школьников в реализации социально-значимых проектов на уровне школы районного уровня окружного уровня	5-10 10-15 15-20
	8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в классных коллективах, работы классных руководителей	5-10
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	9	Отсутствие штрафных санкций надзорных органов	5-10
	10	Отсутствие обоснованных обращений членов коллектива, учащихся, родителей по поводу содержания школы, ее санитарного состояния, сохранности оборудования, личных вещей	5-10
	11	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5-10
	12	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10-20
	13	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ )	10-20
14	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10-20	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	15	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся: снижение уровня заболеваемости (не менее чем на 1%) стабильно низкий уровень заболеваемости без снижения	10 7,5
	16	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5-10
	17	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5-10
	18	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	5-10

#### Показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

№	Должность	Показатель	Количество баллов
1	Секретарь	Повышение качества отчетной документации	10-20
		Высокое качество работы с документацией по кадрам	5-10
		Отсутствие обоснованных претензий членов коллектива, учащихся, родителей по поводу оформления справочной документации	5-10
		Применение в работе современных IT технологий	10-20

2	Библиотекарь	Повышение читательской активности учащихся	5-10
		сохранение контингента читателей (но не менее 60% учащихся)	5-10
		рост числа читателей	5-10
		Повышение качества отчетной документации	5-10
		Организация и проведение мониторинговых исследований	5-10

#### Показатели качества труда обслуживающего персонала

№	Показатель	Количество баллов
1	Высокая культура труда, исправность технического инвентаря и оборудования	1-5
2	Оперативность устранения технических неполадок	1-5
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, мытью полов, стен, проведению генеральных уборок	1-5

В соответствии с установленными критериями работники один раз в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 1 августа.

Директор до 25 августа представляет в Управляющий совет учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению Управляющего совета учреждения, оформленному протоколом.

Приказ руководителя об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 10 сентября года, следующего за отчетным.

Размер премии устанавливается на год и выплачивается ежемесячно в установленном размере.

Доплата работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Доплата} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех работников}}{\text{Общее количество баллов всех работников в периоде}}$$

x сумма баллов работника за период

6.1.5. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

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

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.6. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.7. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

## 6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы.

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

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

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.



### 6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональным праздником Днем учителя;

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

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

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

6.3.2. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3.3. На выплату единовременной премии направляются средства, предусмотренные в размере 2 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 1.4.2. настоящего Положения).

### 7. Другие вопросы оплаты труда

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

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен 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) - в размере 5000 рублей;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет, 70 лет со дня рождения) - в размере 5000 рублей.

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

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

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

7.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

7.6. Работникам учреждения, заработная плата которых 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.

7.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 15 человек и более в размере до 1000 (до одной тысячи) рублей;

в классах с наполняемостью менее 15 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.

7.8. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.