

Приложение № 2

Согласовано

Председатель Совета трудового
коллектива школы

 Иванова М.С.

« 22 » сентября 2015 г.

Утверждено

Приказом ГБОУ ООШ

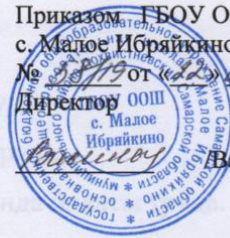
с. Малое Ибряйкино

№ 0119 от « 22 » сентября 2015 г.

Директор ООШ

с. Малое
Ибряйкино

 Васильева Н.Г./



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

и порядке установления доплат, надбавок и
стимулирующих выплат работникам

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы

с. Малое Ибряйкино

муниципального района Похвистневский

Самарской области

Принято

собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от « 22 » сентября 2015 г.

Содержание

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

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

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

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

1.2.2. Постановления Правительства Самарской области от **21.06.2006 г. № 83** «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от **01.06.2006 № 60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

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

1.2.4. Постановления Правительства Самарской области от **27.07.2007 г. № 118** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от **01.06.2006 г. № 60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

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

1.2.6. Постановления Правительства Самарской области от **10.09.2008 № 353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

1.2.7. Приказа министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

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

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

1.2.10. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от **02.04.2009г. № 295-р** «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.2.11. Приказа министерства образования и науки Самарской области **№ 8-од от 08.02.2010** «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»».

1.2.12. Постановления Правительства Самарской области от **26.05.2011 г. № 204** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от **01.06.2006 г. № 60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

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

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

1.2.15. Приказа министерства образования и науки Самарской области от **10.01.1013 г. №3-од** «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.16. Постановления Правительства Самарской области от **31.10.2012 №600** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от **10.09.2008 №353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

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

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

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

1.2.20. Постановление Правительства Самарской области от **16.12.2013 №762** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от **10.09.2008 №353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

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

1.2.22. Постановление Правительства Самарской области от **17.02.2014 №79** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.23. Постановление Правительства Самарской области от **15.04.2015 №186** «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской

области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

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

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

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

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

2. Формирование и структура фонда оплаты труда.

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

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

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

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

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

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

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

1) базового фонда в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

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

фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 19 % от базового фонда;

специальный фонд в размере не более 21,82 % от базового фонда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2) стимулирующего фонда в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

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

K_{зн} - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

D – компенсационные выплаты и прочие доплаты из специального фонда;

C_п – стимулирующие выплаты.

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

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

$$C_ч = \frac{ФОТ_{пед} \cdot 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_n b_n) 365}$$

где *C_ч* - Средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ_{пед.} – Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a₁- количество учащихся в первых классах и т.д.;

b₁- количество часов за год по учебному плану в первых классах на одного обучающегося и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

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

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

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

$$ЗПр = ЗПср Kкр Kкв Kзн + Cр$$

где *ЗПр* - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

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

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

2.10. **Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Тополек»** осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию

общеобразовательной программы дошкольного образования и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

2.11. Изменение размеров должностного оклада работников дошкольных учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- решения Управляющего совета Учреждения.

2.13. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Тополек» включает в себя заработную плату педагогического и обслуживающего персонала.

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

2.15. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

$$\mathbf{ФОТ = (Рнбф+Нбф) \cdot Н \cdot D,}$$

где (Рнбф+Нбф) – сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее – нормативы финансового обеспечения);

Рнбф – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф – норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

D – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения (92,84 – 98,18% от нормативов финансового обеспечения);

H – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

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

2.17. Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 69,6% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации образовательных программ дошкольного образования;

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 76,8% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

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

2.19. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 30,4% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации образовательных программ дошкольного образования;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 23,2% фонда оплаты работников труда дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми.

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

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

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

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

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

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

2.26. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

3. Распределение специального фонда оплаты труда.

3.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 21,82% от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

Специальный фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях:

70% педагогическим работникам, 30 % административно-хозяйственному персоналу.

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

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

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

3.5. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями (по приказу директора школы):

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями (в зависимости от количества обучающихся) до 1000 руб.;

- за проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, математике и немецкому языку (в зависимости от количества проверок) до 1000 руб.;

- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортзалом, мастерскими, пришкольным участком и т.д.) от 200 до 1500 руб.;

- за руководство методическим объединением, творческой группой, консилиумом до 1000 руб.;

- за организацию горячего питания школьников до 1000 руб.;

- за работу по организации семейного образования, самообразования до 1000 руб.;

- за курирование предпрофильного, профильного, интегрированного обучения, проектной, здоровьесберегающей и других направлений инновационной деятельности, внедрение ФГОС до 2000 руб. за каждое направление;

- за ведение отчетности по внедрению ИКТ и СКФ до 1000 руб.;

- за обслуживание вычислительной техники до 2000 руб.;

- за администрирование АСУ РСО до 2000 руб.;

- за ведение школьного сайта до 2000 руб.;

- за ведение бухгалтерского сайта до 2000 руб.;

- за ведение документации по школьным перевозкам до 1500 руб.;

- за заведование структурным подразделением, от 1000 до 3000 руб.;

- за организацию воспитательной работы в школе до 8000 руб.;

- за консультации и дополнительные занятия с обучающимися до 200 руб. за час;

- за работу в коррекционной группе до 1500 руб.;

- за организацию работы по технике безопасности в школе до 1000 руб.;

- за организацию работы по пожарной безопасности в школе до 1000 руб.;

- за организацию работы по электробезопасности в школе до 1000 руб.;

- за организацию антитеррористической работы в школе до 1000 руб.;

- за ведение воинского учёта до 500 руб.;

- за работу с общественными организациями до 1000 руб.;

- за работу по гражданской обороне до 1500 руб..

3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельным предметам (коэффициент- 2);

- учитывающими квалификационную категорию работников (коэффициент - 1,2 для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию);

- группа оплаты труда ОУ;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) **не менее 4%** тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- за работу повышенной материальной ответственности до 2000 руб.;

- доплаты за работу в ночное время **-35%**, ночным считается время с 22 часов до 6 часов.;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ));

- доплаты за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);

- доплаты за совмещение профессии, должности (в соответствии со ст.151 ТК РФ);

- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (в соответствии со ст.151 ТК РФ);

- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

- от 20 до 40 км. – до 100%;

- от 41 до 70 км. - до 125%;

- от 71 и более – до 150%.

За стаж работы:

- от 3 до 5 лет - до 100%;

- от 5 до 10 лет - до 125%;

- от 10 и более - до 150%.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 21,34% фонда оплаты труда работников и вводится в целях решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности (качества) труда.

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

4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в соотношении:

- для педагогов – периодический характер выплат (составляет 70% от стимулирующей части ФОТ);

- для всех работников ОО разовый характер выплат (составляет до 30% от стимулирующей части фонда);

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

- 70% педагогическим работникам, 30 % административно-хозяйственному персоналу в ГБОУ ООШ с.Малое Ибряйкино.

4.6. Периодические стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются для педагогических работников 1 раз в год сроком на год (с января по декабрь).

4.7. Педагоги школы представляют руководителю ОО лист оценивания профессиональной деятельности. Форма, содержание листа оценивания утверждается директором школы, приказом по ОО. Форма и содержание листа оценивания может быть изменена, дополнена.

- до 12.01 ежегодно представление работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора школы;

- директор школы издает приказ о создании экспертной комиссии по выполнению всей процедуры установления выплат;

- экспертная комиссия, в течение трех дней обрабатывают материалы самоанализа работников, осуществляет подсчет баллов, набранных работниками в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы;

- протокол заседания комиссии с прилагаемыми к ним таблицами оценивания по каждому работнику представляется

- директору школы;
- директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету школы на следующий день после завершения работ;
- до 16.01 ежегодно Управляющий совет школы рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- до 17.01 ежегодно на основании решения Управляющего совета школы директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат;
- 18.01. работник, несогласный с оценкой результативности труда, имеет возможность подать апелляцию в комиссию.

4.8. Оценочный лист профессиональной деятельности педагога утверждается руководителем ОО 1 раз в год по состоянию с января по декабрь.

4.9. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером ГБОУ. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления суммы, направленной на стимулирующие выплаты педагогическим работникам на общее количество баллов, набранных данными педагогическими работниками.

4.10. Все работники ОО могут получать разовые стимулирующие выплаты, согласно критериев и результатов труда на основании приказа директора.

4.11. Разовые стимулирующие выплаты могут распределяться руководителем ОО, по представлению заместителя руководителя ОО и по результатам качества труда, согласно критериям данного Положения.

4.12. Размер и количество разовых стимулирующих выплат конкретного работника ОО максимальными размерами не ограничен, но в пределах 30% от стимулирующей части ФОТ.

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

4.14. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиНСО.

4.15. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от

стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

5. 4.16. **Надбавки за эффективность (качество) работы** устанавливаются на основании прилагаемых (**приложение №1, №2, №3**) критериев оценки эффективности (качества) работы в ГБОУ ООШ с.Малое Ибряйкино Похвистневского района Самарской области .

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

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

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

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

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

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

6. Порядок премирования.

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

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

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

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

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

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

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

5.7. Премия как поощрение (награждение) отличившихся работников выплачивается до 100% от заработной платы за:

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур и других видов контроля;
- качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
- устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных мероприятиях, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам государственной итоговой аттестации выпускников;
- работу в аттестационных комиссиях, жюри на уровне образовательного учреждения и округа;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе;
- высокую результативность (первое, второе, третье место) по итогам конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
- качественное проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов, семинаров и др. в зависимости от уровня;
- активное участие в праздничных мероприятиях;
- активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году;
- активное участие в проведении ремонтных работ в Учреждении;
- своевременное и качественное выполнение особо важных видов работ по образовательной и (или) хозяйственной деятельности;
- по итогам учебного и календарного года (четверти, квартала);

- в связи с праздничными (День Учителя, День Защитника Отечества, Международный женский день «8 Марта») и юбилейными (50 лет, 55 лет - для женщин, 60 лет - для мужчин) датами.

5.8. Основными условиями премирования являются:

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

7. Порядок оказания материальной помощи.

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

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

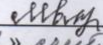
6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

Приложение № 3

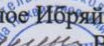
Согласовано

Председатель Совета трудового коллектива школы

 Иванова М.С.
« 11 » сентября 2015 г.

Утверждаю

Директор ТБОУ ООШ

с. Малое Ибряйкино
 Васильева Н.Г.
« 11 » сентября 2015 г.



Соглашение

по охране труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Малое Ибряйкино муниципального района Похвистневский Самарской области на 2016 год.

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	Гл.бухгалтер Зверева Е.Ю..
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	3600	В течение года	Директор Васильева Н.Г.
3	Установка диэлектрических ковриков на кухне	1000	В течение года	Завхоз Иванова М.С.
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	5000	По срокам	Завхоз Иванова М.С.
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	500	По истечении сроков	Завхоз Иванова М.С.
6	Проведение медицинских осмотров работников школы	18000	Август	Директор Васильева Н.Г.
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	8000	По срокам	Завхоз Иванова М.С.
8	Проведение предрейсового медосмотра водителя	68544	Ежедневно	Гл.бухгалтер Зверева Е.Ю.
	Итого:	122144		

67

Приложение № 1

К Положению об оплате труда работников

«УТВЕРЖДАЮ»

самоанализа профессиональной деятельности

педагога _____ Директор ГБОУ ООШ с.Малое Ибряйкино

Ф.И.О. педагога _____

_____ Н.Г.Васильева

Дата подачи _____

Общее количество полученных баллов _____

№ п/п	Критерии	Баллы	Полученное количество баллов (да-1балл; нет-0баллов)	Сведения или документы, подтверждающие соответствие критерию
1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом. Стабильность и рост качества обучения.				
1.1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету: стабильный уровень – 0,5 баллов, позитивная динамика – 1 балл; за наличие положительной оценки независимой экспертизы , кроме ГИА и ЕГЭ + 0,5 балла. (Результат суммируется)	1,5		Сравнительный анализ учителя-предметника по итогам полугодия. Справка зам.директора по УВР по итогам экспертизы.
1.2	Наличие «отличников» (по предмету) по результатам учебного года – 1 балл. Наличие «хорошистов» (по предметам по итогам учебного года) – 0.5 балла.	1		АСУ по итогам учебных годов.
1.3	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету ; - стабильная или позитивная динамика .	1		АСУ по итогам учебных годов
1.4	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ГИА выше среднего балла по «по образовательному округу» с удовлетворительными результатами , в классах в которых преподает учитель – 3 балла; выше средних значений по области - 5 баллов.	5		Протоколы РЦМО
1.5	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках (по результатам конфликтной комиссии)	1 -1		Справка (завуча)
1.6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях обучающихся (по результатам ПМПК) – 1 балл			
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся ,эффективность воспитательной работы				
2.1	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций (очно): наличие на окружном уровне – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 баллов ; наличие на уровне области – 3 балла , 3 и более человек на уровне области – 4 балла ; наличие на «зональном» , всероссийском или	5		Грамоты (ксерокопии)

	международном уровнях – 5 баллов.			
2.2	Количество учащихся, ставших победителями или призерами в соревнованиях, конкурсах, фестивалях: наличие на окружном уровне – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 3 балла; 3 и более человек на уровне области – 4 балла; наличие на «зональном» всероссийском или международных уровнях – 5 баллов. (не более 3 х конкурсов на каждом уровне)	10 и более		Грамоты Дипломы Сертификаты
2.3	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 3 балла	3 за проект		Диплом Грамота Сертификат
2.4	Наличие публикаций, работ обучающихся на интернет сайтах (3-публикации – 1 балл) при условии, что педагог являлся научным руководителем; в периодических изданиях, сборниках на окружном уровне – 1 балл , на областном уровне – 2 балла , на всероссийском уровне – 3 балла (за каждую публикацию), (максимально 3 балла).	1 2 3		Ксерокопии Страницы сайта, Издание
2.5	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете, в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего, увеличение	1 -1		Справка
2.6	Охват учащихся горячим питанием -100% - 1 балл	1		Копии сведения питающихся
2.7	Организация и проведение досуга учащихся: походы, экскурсии – 0,5 балла , -поездки до 100 км., - 1 балл , свыше 100 км. – 2 балла (учитываются выходные дни)	3		Приказы
2.8	Победы класса на уровне школы – 1 балл	1		Грамота
3. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий				
3.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков на школьном уровне (с применением современных образовательных технологий, не более 3 уроков – 1 балл ; на районном уровне – 2 балла , на окружном уровне – 3 балла ; на областном уровне – 4 балла	5		Справка
3.2	Созданные собственные интернет-ресурсы: Персональный сайт (обновляющийся)	2		Копия сайта, страницы
4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта				
4.1	Выступление на конференциях, семинарах, МО – на районном, окружном уровне – 1 б. ; на областном уровне – 1.5б. ; на всероссийском и международном – 2 б. Наличие благодарственного письма – 0,5 балла . (За очное выступление, участие, не более 3-х наиболее высокого уровня)	1 – 3		Справка Приказ Диплом Грамота Сертификат

4.2	Очное участие в конкурсах профессионального мастерства– на окружном уровне – победа – 15 баллов , заочной участие – 3 балла . Очное 5 баллов – на областном уровне – победа - 20 баллов , заочное участие 4 балла , очное участие – 7 баллов ; - на областном уровне – победа- 20 баллов , заочное участие 3 балла , очное участие – 5 баллов ; - всероссийский и международный уровень – победа – 20 баллов , призер – 15 баллов , участие – 4 балла . заочное участие 5 баллов , очное 10 баллов	1 и более		Справка Приказ Диплом Грамота Сертификат
4.3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках. На школьном сайте , школьной газете – 5 публ. – 1 балл .	1 и более		Копия
4.4	Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта как учителя-предметника или как кл.руководителя в методических изданиях разного уровня: - муниципальный или территориальный уровень – 2 балла ; - региональный (областной) – 3 балла ; - всероссийский – 4 балла ;	4		
4.5	Руководство детским оздоровительным лагерем – 3 балла.	5		Приказ
4.6.	Активное участие педагога в общественной жизни школы (Проведение КТД на уровне школы, участие в внеплановых мероприятиях школы, проведение открытых мероприятий, музей)	1-3		Сценарии, справки
4.7.	Участие в работе экспертных групп, жюри, организатором , сопровождающим итоговой аттестации 9-11 классов : - муниципальный и территориальный уровень – 0,5 балла - региональный (областной) – 3 балла	1 и более		Приказ
4.7	Организация и работа на пришкольном участке, клумба)	1-3		
4.8	Отсутствие замечаний по документации	1 -1		Докладная Приказ,
	Итого баллов:			

Подпись педагога _____ Согласовано с экспертной комиссией Управляющего совета _____

Подпись членов экспертного Совета _____ Дата _____ сумма баллов _____

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

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
с.Малое Ибряйкино
муниципального района Похвистневский Самарской области

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

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

Лист оценивания эффективности (качества) работы зам. директора по УВР ГБОУ ООШ с.Малое Ибряйкино

Фамилия, Имя, Отчество: _____				
Дата заполнения: _____				
Общее количество набранных баллов: _____				
№	Критерии оценивания эффективности работы	Значение по критерию	Максимально возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчётному) – 1 балл	2013-2014 уч.г. ____% 2014-2015 уч.г. ____%	1	
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчётному) – 1 балл	2013-2014 уч.г. ____% 2014-2015 уч.г. ____%	1	
1.3.	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по округу: ____% Значение по ОУ: _____(чел.) ____%	2	
1.4.	Количество выпускников ступени среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по округу: ____% Значение по ОУ: _____(чел.) ____%	2	
1.5.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: ____ Среднее значение по округу: ____ Значение по ОУ: ____%	1-1,5	
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: ____ Среднее значение по округу: ____ Значение по ОУ: ____%	1-1,5	

1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: __ Среднее значение по округу: __ Значение по ОУ: _____ %	1-1,5	
1.8.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: __ Среднее значение по округу: __ Значение по ОУ: _____ %	1-1,5	
1.9.	Доля выпускников 9-х классов общеобразовательных организаций, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов данных организаций: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: __ Среднее значение по округу: __ Значение по ОУ: _____ %	1-1,5	
1.10.	Доля выпускников 9-х классов общеобразовательных организаций, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов данных организаций: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: __ Среднее значение по округу: __ Значение по ОУ: _____ %	1-1,5	
1.11.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: __ Среднее значение по округу: __ Значение по ОУ: _____ %	1-1,5	
1.12.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч.год Среднее значение по области: __ Среднее значение по округу: __ Значение по ОУ: _____ %	1-1,5	

1.13.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	2013-2014 уч.год Значение по ОУ: _____ чел. _____ % 2014-2015 уч.год Значение по ОУ: _____ чел. _____ %	2	
1.14.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч. г. Среднее значение по округу: Среднее значение по области: Значение по ОУ: _____ (чел.) _____ %	1-1,5	
1.15.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2014-2015 уч. г. Среднее значение по округу: Среднее значение по области: Значение по ОУ: _____ (чел.) _____ %	1-1,5	
1.16.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	За 2015 год Уровень (указать наибольший): окружной _____ (чел.)	3	
1.17.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в вузы и ссузы Самарской области: 100% – 1 балл для городских школ и 2 балла для сельских школ; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места – 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла для городских школ и 5 баллов для сельских школ	2014-2015 уч. г. Количество выпускников, поступивших в вузы и ссузы СО: _____ (чел.) _____ %; <u>из них</u> , количество выпускников, поступивших на специальности технического профиля: _____ (чел.) _____ %; количество выпускников, поступивших на бюджетные места: _____ (чел.) _____ %;	4-5	

		из них, на специальности технического профиля: ____ (чел.) ____ %		
1.18.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	_____0_____	1	
	ИТОГО по блоку №1		26-32	
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1.	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	Да / нет	1	
2.2.	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	В 2015 году ____ %	0	
2.3.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	В 2015 г.	2	
2.4.	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения	Да/нет	1	
	ИТОГО по блоку №2		4	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения			
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	За 2015 год	3	
3.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне	За 2015 год	3	

	области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла						
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	Да/нет			2		
	ИТОГО по блоку №3				8		
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования						
4.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (-2) балла.	Класс	Сент. 2014	Сент. 2015	2		
10							
		Сент. 2014	Июнь 2015				
11							
	Всего			Динамика: ___уч-ся / ___%			
4.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	Класс	Сент. 2013	Июнь 2014	Динамика +(-) чел./+(-)%	1	
8							
9							
4.3.	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% – 1 балл; 100% – 2 балла	В 2015-2016 уч. году Кол-во уч-ся _____ Доля учащихся _____%			2		
4.4.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл	В 2015-2016 уч. году Количество курсов: _____			1		

4.5.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	Да/нет	2	
4.6.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	Да/нет	1	
ИТОГО по блоку №4			9	
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	В 2015 году	2	
5.2.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	В 2015 году	2	
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	Да/нет	1	
ИТОГО по блоку №5			5	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса – 1 балл	За 2015 год Да / нет	1	
ИТОГО по блоку №6			1	
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	По состоянию на 31.12.2015 г. _____ чел. _____ % (приложение Форма 1)	1	
7.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и	За 2015 год _____ чел. _____ % (приложение Форма 2)	1	

	более – 1 балла			
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; 20% и выше – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ	По состоянию на 31.12.2015 г. _____ чел. _____%	2-3	
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	За 2015г.	2	
7.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Да/нет	1	
	ИТОГО по блоку №7		7-8	
	ВСЕГО		60-67	

Утверждаю
Директор школы

Васильева Н.Г.

Подпись сотрудника:

Критерии оценивания эффективности работы завхоза для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения.	3	
2	Наличие и выполнение плана по экономии электро, водо и теплоресурсов.	3	
3	Своевременность составления проектно- сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту.	3	
4	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту.	3	
5	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно- хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.	3	
6	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств.	3	
7	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	3	
8	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	3	
	Итого	24	

Критерии оценивания эффективности работы повара, кухонного работника для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Высокий профессионализм и творческий подход к приготовлению пищи.	3	
2	Обеспечение высокого качества приготовленных блюд.	3	
3	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	3	
4	Качество выполнения санитарно – гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря	3	
5	Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря	3	
	Итого	15	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения.	3	
2	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	3	

3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников.	3	
4	Ведение учета больничных листов сотрудников.	3	
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив.	3	
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив.	3	
7	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения.	3	
8	Своевременное списание и уничтожение документов.	3	
9	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	3	
10	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники.	3	
11	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	3	
12	Использование в работе специализированных компьютерных программ.	3	
	Итого	36	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, соблюдение правил пожарной безопасности.	3	
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.	3	
3	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	3	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	3	
5	Сохранность материалов, инструментов.	3	
6	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	3	
	Итого	18	

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

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

	образовательного процесса.		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	3	
	Итого	15	

Критерии оценивания эффективности работы сторожа для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	3	
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности.	3	
	Итого	12	

Критерии оценивания эффективности работы дворника для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.	3	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
3	Качественная уборка территории учреждения.	3	
4	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	3	
5	Сохранность инвентаря.	3	
	Итого	15	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний со стороны родителей по обеспечению безопасной перевозки детей.	3	
3	Четкое выполнение обязанностей по предотвращению террористических актов.	3	
4	Качественное ведение журналов учета неисправностей т/с, учета дорожно-транспортных происшествий, учета технического обслуживания школьного автобуса, учета обнаруженных водителем на маршрутах недостатков в организации и регулирования движения.	3	
5	Бережное отношение к имуществу школы, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	3	
6	Отсутствие ДТП, замечаний.	3	
	Итого	18	

Критерии и показатели эффективности (качества) труда работников
структурного подразделения «Тополек»
 государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
 Самарской области основной общеобразовательной школы с.Малое Ибряйкино
 муниципального района Похвистневский Самарской области

Критерии оценивания эффективности работы бухгалтера для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам.	3	
2	Своевременное использование оборудования (спустя месяц с момента поставки в учреждение), поставленного за счёт средств бюджета.	3	
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	3	
4	Увеличение доли внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	3	
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	3	
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно- материальные ценности.	3	
7	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда.	3	
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	3	
	Итого	24	

**Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя, СП «Детский сад Тополек»
ГБОУ ООШ с.Малое Ибряйкино**

Фамилия, имя, отчество работника: _____

Дата заполнения: _____

Общее количество полученных баллов: _____

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное количество баллов	Полученное количество баллов
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности (не менее 24%)				
1.1.	Стабильная или положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях : стабильная - 1 балл, положительная – 2 балла.		2	
1.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.		3	
1.3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.		3	
1.4.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации образовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.		3	
1.5.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.		3	

	(выше уровня образовательного учреждения): на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.			
1.6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): участие на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла; участие на российском или международном уровнях - 2,5 балла, наличие победителей на российском или международном уровнях – 3 балла.		3	
1.7.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла.		2	
1.8.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла.		2	
1.9.	Ведение воспитателями электронной очереди в системе Е-услуги АСУ РСО – 3 балла.		3	
Итого по блоку 1:			24	

2. Сложность контингента воспитанников (не менее 13%)

2.1.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально - ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла.		2	
2.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы , проявляемая в достижениях воспитанников – 2 балла.		2	
Итого по блоку 2:			4	
3. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25%)				
3.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) – 2 балла.		2	
3.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл.		1	
Итого по блоку 3:			3	

4. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: Эффективная организация охраны жизни и здоровья (не более 25%)			
4.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников : снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла		2
4.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - 1 балл.		1
4.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - 1 балл.		1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл.		1
4.5.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста – 1 балл.		1
Итого по блоку 4:			6
Итого:			37

Председатель экспертной комиссии:

Золотухина Т.А.

Подпись сотрудника:

Члены экспертной комиссии:

Утверждаю
Директор школы

Васильева Н.Г.

Критерии оценивания эффективности работы помощника воспитателя для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Сложность контингента воспитанников: - интегрированные дети с отклонениями в развитии; - дети разного возраста; - превышение плановой наполняемости.	3 3 3	
2	Обеспечение высокой посещаемости детей.	3	
3	За создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	3	
4	Оформление группы, участка, цветников, спортивной площадки.	3	
5	Соблюдение санитарно- гигиенического состояния группы.	3	
	Итого	21	

Критерии оценивания эффективности работы повара, кухонного работника для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Высокий профессионализм и творческий подход к приготовлению пищи.	3	
2	Обеспечение высокого качества приготовленных блюд.	3	
3	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	3	
4	Качество выполнения санитарно – гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря	3	
5	Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря	3	
	Итого	15	

Критерии оценивания эффективности работы прачки, кастелянши для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Увеличение объема работ: стирка дорожек, паласов, штор и т.д..	3	
2	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря.	3	
3	Отсутствие предписаний по итогам проверок	3	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	3	
	Итого	12	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, соблюдение правил пожарной безопасности.	3	
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.	3	
3	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	3	
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	3	
5	Сохранность материалов, инструментов.	3	
6	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	3	
	Итого	18	

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

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений.	3	
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	3	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	3	
	Итого	15	

Критерии оценивания эффективности работы сторожа для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	3	
2	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	3	
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности.	3	
	Итого	12	

Критерии оценивания эффективности работы дворника для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии оценивания	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное количество баллов
1	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.	3	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	3	
3	Качественная уборка территории учреждения.	3	
4	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	3	
5	Сохранность инвентаря.	3	
	Итого	15	

Приложение № 3

Согласовано

Председатель Совета трудового коллектива школы

Иванова М.С.
Иванова М.С.
« 22 » сентября 2015 г.

Утверждаю

Директор ГБОУ ООШ

с. Малое Ибряйкино
Васильева Н.Г.
Васильева Н.Г.
« 22 » сентября 2015 г.



Соглашение

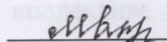
по охране труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Малое Ибряйкино муниципального района Похвистневский Самарской области на 2016 год.

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	Гл.бухгалтер Зверева Е.Ю..
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	3600	В течение года	Директор Васильева Н.Г.
3	Установка диэлектрических ковриков на кухне	1000	В течение года	Завхоз Иванова М.С.
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	5000	По срокам	Завхоз Иванова М.С.
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	500	По истечении сроков	Завхоз Иванова М.С.
6	Проведение медицинских осмотров работников школы	18000	Август	Директор Васильева Н.Г.
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	8000	По срокам	Завхоз Иванова М.С.
8	Проведение предрейсового медосмотра водителя	68544	Ежедневно	Гл.бухгалтер Зверева Е.Ю.
	Итого:	122144		

Приложение № 4

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива школы

 Иванова М.С.

« 22 » сентября 2015 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ
с. Малое Иброякино

 Васильева Н.Г.
2015 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Приложение № 5

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива школы

Иванова М.С. Иванова М.С.

« 11 » сентября 2015 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ
с. Малое Ибряйкино

Васильева Н.Г. Васильева Н.Г.

« 11 » сентября 2015 г.



Перечень должностей работников с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда, ООО «Региональный центр комплексной безопасности» от 02.07.2014г. для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Гл.бухгалтер	7
2	Бухгалтер	7
3	Завхоз	7

Приложение № 6

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива школы

Иванова М.С. Иванова М.С..

«12» сентября 2015 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ
с. Малое Иорайкино
Васильева Н.Г..



2015 г.

Перечень должностей работников с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда ООО «Региональный центр комплексной безопасности» от 02.07.2014г. для предоставления им повышенного размера оплаты труда

№ п/п	Должность	Размер выплаты в % к тарифной ставке (окладу)
1	Директор	12%
2	Гл.бухгалтер	10%
3	Бухгалтер	12%
4	Учитель математики	4%
5	Учитель физкультуры	4%
6	Повар	12%
7	Водитель школьного автобуса	12%
8	Завхоз	12%
9	Кладовщик	12%
10	Библиотекарь	12%
11	Кастелянша	12%

Протокол № 1

общего собрания работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы
с. Малое Ибряйкино
муниципального района Похвистневский Самарской области
с. Малое Ибряйкино 22 сентября 2015 г.

Присутствовали 29 чел.

Отсутствовали 6 чел.

Председателем собрания избрана Золотухина Т.А., секретарем собрания Апанасова Т.Г.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
 2. Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам;
 3. Соглашение по охране труда;
 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 6. Перечень должностей работников с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
 7. Перечень должностей работников с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) для предоставления им повышенного размера оплаты труда.
2. Избрание Совета трудового коллектива и его председателя для подписания коллективного договора.

По первому вопросу:

Слушали директора школы Васильеву Н.Г., она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции:

«За» 29 чел., «Против» 0 чел., «Воздержались» 0 чел.

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

По второму вопросу:

Слушали Золотухину Т.А., она предложила избрать Совет трудового коллектива в следующем составе: Иванову М.С., Митрофанову М.М., Языкину И.Н., Тимошкину Е.В., Семенову О.И.

Татьяна Александровна предложила избрать председателем Совета трудового коллектива Иванову М.С.

Голосовали: «За» 29 чел., «Против» 0 чел., «Воздержались» 0 чел.

Решили: избрать Совет трудового коллектива в следующем составе Иванову М.С., Митрофанову М.М., Языкину И.Н., Тимошкину Е.В., Семенову О.И.

избрать председателем Совета трудового коллектива Иванову М.С. и предоставить ей право подписи текста Коллективного договора от имени работников, а также всех приложений к коллективному договору локальных нормативных документов и вносимых в него изменений и дополнений в случае необходимости.

Председатель собрания
Секретарь

301 Золотухина Т.А.
Ана - Апанасова Т.Г.

Приложение № 5

Согласовано
Председатель Совета трудового
коллектива школы

Иванова М.С. Иванова М.С.

« 11 » сентября 2015 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ
с. Малое Ибряйкино

Васильева Н.Г. Васильева Н.Г.

« 11 » сентября 2015 г.



Перечень должностей работников с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда, ООО «Региональный центр комплексной безопасности» от 02.07.2014г. для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Гл.бухгалтер	7
2	Бухгалтер	7
3	Завхоз	7

Протокол № 1

общего собрания работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Малое Ибряйкино муниципального района Похвистневский Самарской области

Присутствовали 29 чел.

Отсутствовали 6 чел.

Председателем собрания избрана Золотухина Т.А., секретарем собрания Апанасова Т.Г.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам;
3. Соглашение по охране труда;
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6. Перечень должностей работников с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
7. Перечень должностей работников с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) для предоставления им повышенного размера оплаты труда.

2. Избрание Совета трудового коллектива и его председателя для подписания коллективного договора.

По первому вопросу:

Слушали директора школы Васильеву Н.Г., она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции:

«За» 29 чел., «Против» 0 чел., «Воздержались» 0 чел.

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

По второму вопросу:

Слушали Золотухину Т.А., она предложила избрать Совет трудового коллектива в следующем составе: Иванову М.С., Митрофанову М.М., Языкину И.Н., Тимошкину Е.В., Семенову О.И.

Татьяна Александровна предложила избрать председателем Совета трудового коллектива Иванову М.С.

Голосовали: «За» 29 чел., «Против» 0 чел., «Воздержались» 0 чел.

Решили: избрать Совет трудового коллектива в следующем составе Иванову М.С., Митрофанову М.М., Языкину И.Н., Тимошкину Е.В., Семенову О.И.

избрать председателем Совета трудового коллектива Иванову М.С. и предоставить ей право подписи текста Коллективного договора от имени работников, а также всех приложений к коллективному договору локальных нормативных документов и вносимых в него изменений и дополнений в случае необходимости.

Председатель собрания

Золотухина Т.А.

Секретарь

Апанасова Т.Г.