

Согласовано:
председатель
профсоюзного комитета

Рассмотрено на заседании
Совета школы
протокол № ____

Утверждаю:
директор школы № 419

Малыгина Н.М.
протокол № _____
от _____ 2012г.

Утуджан Т.О.
протокол № _____
от _____ 2012г.

Л.П. Аксенова
« ____ » _____ 2012г.

**Положение
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного образовательного учреждения
города Москвы
средней общеобразовательной школы №419**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №419 (далее Школа), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.
- 1.2. Правовым основанием введения в ГБОУ СОШ №419 данной системы оплаты труда являются ст. 32 Закона РФ «Об образовании»; ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ; приказом Министерства образования и науки от 24.12.2010 №2075, приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры», искусства и кинематографии
- 1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников ГБОУ СОШ №419 устанавливается в школе коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативно-правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.
- 1.4. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации и Правительством Москвы базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой ГБОУ СОШ №419 на текущий финансовый год в соответствии с законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий финансовый год и на основании:
- постановлений Правительства Москвы от 3 августа 2010г. №666-П «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»,
 - от 28 декабря 2010 г. №1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»,
 - Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011г. №86 ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москва»,
 - Постановление Правительства Москвы от 01 февраля 2011 г. №20-ПП «Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москва»,
 - Разъяснения Департамента финансов города Москвы от 01 февраля 2011 г. №17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».
- 2.2. Школа самостоятельно определяет в общем объёме средств, доведённом до образовательного учреждения в текущем году, долю:
- на заработанную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам;
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

Фонд оплаты труда ГБОУ СОШ №419 (ФОТ_{oy}) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{oy} = N - D \quad (2.2)$$

где:

ФОТ_{oy} – объём средств на заработанную плату работников, в том числе надбавки к должностным окладам;

N – объём средств, доведённый до школы в текущем году;

D – доля средств на материально-техническое обеспечение и на оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

- 2.3. Школа самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локально-нормативном правовом акте (Положении о системе оплаты труда работников ГБОУ г. Москвы СОШ №419) порядок распределения фонда оплаты труда в том числе:

- формирование фонда оплаты труда школы (ФОТ);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами школы;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер должностных окладов (размер базовой единицы для определения должностных окладов работников, предусмотренных Штатными единицами).

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

- 3.1. Фонд оплаты труда школы (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и определяется по формуле:

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} \quad (3.1), \text{ где}$$

ФОТоу – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется и утверждается директором школы дважды в год (на первое января и на первое сентября текущего финансового года).

- 3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{СТ} \quad (3.2), \text{ где}$$

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТоу – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательного учреждения.

- 3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников формируется в соответствии с пунктами 3 и 4 постановления Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» за счёт:

- 100 процентной экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- экономии по материальным затратам в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств;

- не менее 70 процентов средств, остающихся в распоряжении образовательного учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности.

Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10 и не более 40 процентов оплаты труда ГБОУ СОШ №419.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс: учителя, преподаватели;
- иные категории педагогических работников: воспитатель группы продлённого дня, педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старшая вожатая;
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения: директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой;
- учебно–вспомогательный персонал образовательного учреждения: секретарь учебной части, документовед, инженер ИВТ, инженер по охране труда, лаборант ИВТ ведущий бухгалтер, библиотекарь и иные работники;
- младший обслуживающий персонал школы: рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик служебных помещений), рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник) и др.

Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТмоп} \quad (3.4),$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;
 ФОТпп – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
 ФОТипп – фонд оплаты труда иных категорий педагогических работников;
 ФОТауп – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;
 ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;
 ФОТмоп – фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3.5. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в объёме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

3.6. Структура заработной платы сотрудника школы включает следующие элементы:

- общая (базовая) часть;
- специальная (компенсирующая) часть;
- стимулирующая часть.

- 3.7. Формирование общей (базовой) части, компенсирующей и стимулирующей частей определяется данным Положением.
- 3.8. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или процентном отношении к размеру должностного оклада работника школы) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками школы.
- 3.9. В случае изменения фонда оплаты труда ГБОУ СОШ №419 и показателей, используемых при расчете должностных окладов работников школы, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и выплат компенсационного характера.
- 3.10. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала школы с учётом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых ГБОУ СОШ №419 с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов.
- 3.11. Экономия по всем долям фонда оплаты труда работников школы формирует фонд экономии, который ежеквартально пополняет стимулирующий фонд оплаты труда.
- 3.12. Общая часть заработной платы сотрудников является гарантированной частью оплаты труда.

4. Распределение доли фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп})

- 4.1. **Объём фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:**

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{ПП} \quad (3.6),$$

где

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ПП – доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

- 4.2. **Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}) состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с) и определяется по формуле:**

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}} \quad (4.1),$$

где

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;
ФОТс – специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала.

4.3. **Общая часть фонда** оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда для педагогических работников, исходя из количества проведённых им учебных часов (часы аудиторной занятости) и численности обучающихся в классах, а также часов его неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и фонда неаудиторной занятости:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} \quad (4.2),$$

где

ФОТо- общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТаз – фонд аудиторной занятости педагогического персонала;

ФОТнз - – фонд неаудиторной занятости педагогического персонала;

4.4. **Неаудиторная занятость** педагогических работников включает следующие виды работ:

- проверка тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- организация трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации обучающихся;
- внеклассная и воспитательная работа с обучающимися;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)

4.5. Для определения величины **гарантированной оплаты труда** педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа –стоимость одного расчётного часа учебной работы с одним расчётным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах объёма фонда оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52} \quad (4.4.),$$

где:

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТаз- фонд аудиторной занятости педагогического персонала;

52 – количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3– количество учащихся в третьих классах;

.....

a11– количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1- годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2- годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3- годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

.....

v11- годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе;

- 4.6. Учебный план на 2011-2012 учебный год разрабатывается ГБОУ СОШ №419 на основании Приказа Департамента образования от 04 мая 2011 г. №327 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 11 мая 2010г. №958». Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

- 4.7. **Специальная часть фонда** оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times C \text{ (4.6),}$$

где:

ФОТ_с – специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

- 4.8. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым законодательством и правовыми актами города Москвы;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым договором и иными локальными правовыми актами школы;
- доплаты за наличие почетных званий, наград, ученых степеней;
- повышающие и дисконтирующие (понижающие) коэффициенты;
- иные компенсационные выплаты.

- 4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором школы в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета и согласовывается с Советом школы.

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Оклад педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 + \text{Днз} + \text{КОУ} \quad (5.1)$$

где:

O – должностной оклад педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Y – количество учащихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K₁ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K₂ – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

K₃ – за дополнительную нагрузку, связанную с подготовкой к урокам в гимназических и профильных классах, учитывающих специфику проведения занятий;

K₄ – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы (K₄=2 – при делении класса на подгруппы, K₄=3 для индивидуальных и групповых занятий)

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

КОУ – компонент образовательного учреждения

Если педагогический работник ведёт несколько предметов в разных классах, его должностной оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющий учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

5.2. Стоимость компонента образовательного учреждения (КОУ) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{КОУ} = \text{Чаз} \times 5 \times \text{Стп} \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \quad (5.2)$$

где:

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

5 – среднее количество учащихся в группе;

Стп – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

K₁ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K₂ – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

K_3 – за дополнительную нагрузку, связанную с подготовкой к урокам в гимназических и профильных классах, учитывающих специфику проведения занятий;

K_4 – повышающий коэффициент, учитывающий проведение индивидуальных и групповых занятий (компонента образовательного учреждения) ($K_4=3$);

5.3. Доплата за неаудиторную занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает:

- доплату за осуществление функций классного руководителя за организацию и координацию воспитательной работы с обучающимися, которая рассчитывается по следующей формуле:

$$D_{\text{кл.рук.}} = 160 \text{ руб.} \times Y \quad (5.3.1),$$

где:

Y – количество учащихся в классе;

- доплату за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов для учителей русского языка, литературы, математики и учителей 1-4 классов, которая рассчитывается по следующей формуле:

$$D_{\text{тетр}} = (C_{\text{тп}} \times Y \times Ч_{\text{аз}} \times K_1) \times 0,2 \quad (5.3.2)$$

где:

$C_{\text{тп}}$ – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Y – количество учащихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{\text{аз}}$ – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K_1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

- доплату за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов для учителей физики, химии, географии, биологии, иностранного языка, истории, обществознания, информатики, трудового обучения, ОБЖ, МХК, которая рассчитывается по следующей формуле:

$$D_{\text{тетр}} = (C_{\text{тп}} \times Y \times Ч_{\text{аз}} \times K_1) \times 0,1 \quad (5.3.3)$$

6. Распределение доли фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы ($\Phi OT_{\text{шт}}$)

6.1. Штатные единицы ГБОУ СОШ №419 устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

6.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы ($\Phi OT_{\text{шт}}$), определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{\text{шт}} = \Phi OT_{\text{инн}} + \Phi OT_{\text{агн}} + \Phi OT_{\text{увн}} + \Phi OT_{\text{мон}} + \Phi OT_{\text{снн}} \quad (6.2)$$

где:

ΦOT_{um} – доля фонда для оплаты труда *иных категорий педагогических работников* (педагог-психолог, социальный педагог, педагог - организатор, педагог-организатор (специалист музея), воспитатель ГПД, педагог ПДО, старшая вожатая).

ΦOT_{ayn} – доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);

ΦOT_{yvn} – доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (ведущий бухгалтер, инженер ИВТ, инженер по охране труда, лаборант ИВТ, документовед, секретарь учебной части, библиотекарь и др.);

ΦOT_{mon} - доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик служебных помещений), рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник) и др.);

ΦOT_{ctn} - *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда работников (ΦOT_{um}) включает в себя:

- выплату компенсационного характера, предусмотренные Трудовым законодательством и правовыми актами города Москвы;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым договором и иными локальными правовыми актами школы;
- доплаты за наличие почетных званий, наград, ученых степеней;
- повышающие и дисконтирующие (понижающие) коэффициенты;
- иные компенсационные выплаты.

6.3. При наличии учебной нагрузки у педагогических работников (ИПП) и административно-управленческого персонала (АУП) выплаты компенсационного характера за наличие ученых степеней и званий могут производиться в специальной части основного педагогического персонала (ОПП).

При отсутствии учебной нагрузки педагогических работников (ИПП) и административно-управленческого персонала (АУП) выплаты компенсационного характера за наличие ученых степеней и званий могут производиться в специальной части ИПП или АУП.

6.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами ГБОУ г. Москвы СОШ №419, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий директором школы.

6.5. **Расчет должностного оклада работников, предусмотренных штатными единицами** (кроме заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой) производится с учетом повышающего

коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе ($K_{пкг}$):

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических* работников

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	1,6
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор (специалист музея)	1,7
3 квалификационный уровень	Социальный педагог	2,0
	Педагог-психолог	2,0
	Педагог - организатор	2,0
	Педагог дополнительного образования	2,0
	Воспитатель группы продлённого дня	2,0
4 квалификационный уровень	Учитель	2,1

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Таблица 2

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Документовед, лаборант ИВТ, техник ИВТ	1,3
2 квалификационный уровень	Секретарь учебной части, инженер по охране труда	1,6
3 квалификационный уровень	Инженер ИВТ	1,7
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист	2,5

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

		Повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»	Библиотекарь	2,0

6.6. Должностные оклады **иных категорий педагогических работников** (кроме воспитателей ГПД и педагогов дополнительного образования (ПДО)) рассчитываются по формуле:

$$DO_{ин} = E \times K_{пкг} \quad (6.5)$$

где:

$DO_{ин}$ - должностной оклад иных категорий педагогических работников;

E – базовая единица (базовый должностной оклад), устанавливаемая в начале учебного года, приказом директора;

$K_{пкг}$ – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе (Таблица 1);

6.7. Должностные оклады **воспитателей ГПД и педагогов дополнительного образования (ПДО)** рассчитываются по формуле:

$$DO_{ин(ГПД, ПДО)} = E \times K_{пкг} \times K_1 \quad (6.6)$$

где:

$DO_{ин(ГПД, ПДО)}$ - должностной оклад иных категорий педагогических работников;

E – базовая единица (базовый должностной оклад), устанавливаемая в начале учебного года, приказом директора;

$K_{пкг}$ – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе (Таблица 1);

K_1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

6.8. Должностные оклады **учебно-вспомогательного персонала**, предусмотренных штатными единицами школы (кроме указанных в п. 6.7) и относящихся к Профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и Профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, рассчитываются по формуле:

$$DO_{ин} = E \times K_{пкг} \quad (6.7)$$

где:

$DO_{ин}$ - должностной оклад;

E – базовая единица (базовый должностной оклад);

$K_{пкг}$ - повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе;

6.9. Должностные оклады младшего обслуживающего персонала ($DO_{моп}$) рассчитываются по формуле:

$$DO_{моп} = E \times K_{моп}$$

где:

$DO_{моп}$ - должностной оклад;

Е - базовая единица (базовый должностной оклад);

Кмоп – дисконтирующий (понижающий) коэффициент.

В целях материального стимулирования труда и усиления социальной защищенности производить доплату в размере 20% от базовой единицы для МОП на одну ставку постоянной занятости.

- 6.10. Размеры должностных окладов **заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего библиотекой** устанавливаются с учетом дисконтирующего (понижающего) коэффициента от должностного оклада директора школы.
- 6.11. Расчет заработной платы директора школы осуществляется на основании методики, указанной в приказе Департамента образования города Москвы от 31.01.2011 г. № 78 и Приложения 7 к Постановлению Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-пп и может изменяться в соответствии с новым федеральным и региональным законодательством.
- 6.12. Размер должностного оклада, а так же порядок и условия труда директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашения к нему.

7. Распределение стимулирующей части фонда для оплаты труда (ФОТ_{ст})

- 7.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.
- 7.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется Советом школы по представлению экспертной комиссии школы.
- 7.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников школы, определяются в локальных правовых актах школы и коллективном договоре (Приложение 3).

**Расчет стоимости одного часа по замене педагога, педагога
дополнительного образования, воспитателя группы продленного
дня ГБОУ СОШ №419.**

- Стоимость одного часа учебного занятия по замене педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$СЧЗ = СУЧ \times СКУ \quad (5.4)$$

где

СЧЗ – стоимость одного часа по замене педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

СУЧ - стоимость ученико-часа основной образовательной услуги;

СКУ - среднее количество учащихся в школе.

$$СЧЗ = 10.63 \times 489/20$$

где:

$$СУЧ = 10.63;$$

$$СКУ = 489/20$$

$$\mathbf{СЧЗ = 259,90 \text{ руб.}}$$

- Стоимость одного часа по замене в группе продленного дня рассчитывается по формуле:

$$СВЗ_{гпд} = \frac{Е \times K_{пкз}}{4,33 \times 30} \quad (5.5)$$

где:

СВЗ_{гпд} - стоимость одного часа по замене в группе продленного дня;

Е - базовая единица, устанавливаемая в начале года приказом директора;

K_{пкз} - повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе (Таблица 1);

$$СВЗ_{гпд} = \frac{11500 \times 2}{4,33 \times 30} \quad (5.5)$$

где:

$$Е = 11500;$$

$$K_{пкз} = 2;$$

4,33 – среднее кол-во учебных недель в месяце;

30 – норма часов на одну ставку.

$$\mathbf{СВЗ_{гпд} = 177,06 \text{ руб.}}$$

- Стоимость одного часа по замене педагога дополнительного образования:

$$СВЗ_{пдо} = \frac{Е \times K_{пкз}}{\quad} \quad (5.6)$$

$$4,33 \times 18$$

где:

СВЗ_{пдо} - стоимость одного часа по замене в группе продленного дня;

Е - базовая единица, устанавливаемая в начале года приказом директора;

$K_{нкз}$ - повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе (Таблица 1);

$$СВЗ_{пдо} = \frac{11500 \times 2}{4,33 \times 18} (5.6)$$

где:

$$Е = 11500;$$

$$K_{нкз} = 2;$$

4,33 – среднее кол-во учебных недель в месяце;

18 – норма часов на одну ставку.

$$СВЗ_{пдо} = 295,10$$

Положение
о специальной части фонда оплаты труда педагогических сотрудников
ГБОУ СОШ №419 на 2011-2012 учебный год

Надбавка – денежная выплата, систематически начисляемая работнику сверх его базовой заработной платы (ставки, должностного оклада), в строго предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Доплата – это денежная выплата, при помощи которой компенсируют дополнительные затраты труда рабочих и служащих, произведенные ими по указанию администрации (или с ее согласия), т.о. она устанавливается за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда в которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановление Правительства Москвы от 22.03.2011 года № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Постановление Правительства Москвы от 03.08.2010 №666-ПП "Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
- Постановление Правительства Москвы от 28.12.2010 №1088-ПП "О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
- Постановление Правительства Москвы от 01.02.2011 №20-ПП "Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москвы".

- 1.1. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп) обеспечивает:
 - осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
 - осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения.
- 1.2. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения, обсуждается и согласовывается на заседании Совета школы и профсоюзного комитета, утверждается приказом директора школы.
- 1.3. Источником финансирования является фонд оплаты труда ГБОУ СОШ №419.
- 1.4. Право инициативы по распределению специальной части фонда оплаты труда педагогических сотрудников предоставляется Совету школы, участвующему в оценке качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения, устанавливаемое локальными актами образовательного учреждения, директором школы, заместителями директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

II. Размеры и порядок установления доплат и надбавок

- 2.1. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) устанавливаются ежегодно Советом школы и оформляются приказом директора школы.
- 2.2. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) устанавливаются в процентном соотношении или в фиксированных суммах за фактически отработанное время.
- 2.3. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) определяются на учебный год, устанавливаются в период составления тарификации в пределах средств базовой и специальной части оплаты труда. Конкретные размеры устанавливаются на заседаниях Совета школы.
- 2.4. Педагогическим и иным работникам ГБОУ СОШ №419 устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных выплат за выполнение работ не входящих в круг их основных обязанностей:

№ п/п	За что осуществляются надбавки	Размер выплат
1.	За организацию работы предметного методического объединения	Фиксированная сумма 3000 рублей
2.	Учителю за руководство экспериментальной деятельностью учителей в составе ГЭП «Формирование модели оценки качества образования в г. Москве».	фиксированная сумма 5750 рублей
3.	Учителю физической культуры средней школы за организацию внеклассной работы по физической культуре и подготовку к соревнованиям	фиксированная сумма 13500 рублей
4.	Учителю химии, физики и биологии за работу, обусловленную неблагоприятными условиями для здоровья подготовку лабораторного	фиксированная сумма уч.химии - 4645 рублей, уч.физики - 2320 рублей,

	оборудования для проведения уроков	уч. биологии – 4625 рублей, уч. технологии – 2320 рублей
5.	Молодым специалистам	фиксированная сумма 10000 рублей
6.	Компенсация за проезд молодым специалистам	фиксированная сумма 1625 рублей
7.	Учителю или руководящему работнику за руководство деятельностью учителей средней и старшей школы в ИС «Московский регистр качества образования»	фиксированная сумма 11500 рублей
10.	Учителю за составления расписания учебных занятий 1-11 классов, расписания работы учителей, контрольных работ, учет больничных листов и замен.	фиксированная сумма 11408 рублей
11.	Учителям, иным педагогическим и руководящим работникам за почетное звание «Заслуженный учитель РФ»	фиксированная сумма 16200 рублей
12.	Учителям, иным педагогическим и руководящим работникам за почетное звание «Почетный работник образования РФ»	фиксированная сумма 6600 рублей
13.	Учителям, иным педагогическим и руководящим работникам за почетное звание «Отличник народного образования»	фиксированная сумма 6600 рублей
14.	Учителям, иным педагогическим и руководящим работникам за ученую степень («Кандидат наук»)	фиксированная сумма 3000 рублей
15.	Учителю или руководящему работнику за руководство деятельностью учителей – участников ГЭП по реализации ФГОС в начальной школе	фиксированная сумма 4200 рублей
16.	Учителям за работу по организации сотрудничества с музеями, театрами и прочими учреждениями культуры.	фиксированная сумма 2000 рублей
17.	Учителю за выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	фиксированная сумма 2000 рублей
18.	Исполнение обязанностей временно отсутствующих работников	Фиксированная сумма, рассчитанная по формулам 5.5 и 5.6 «Положение об оплате труда»
19.	Учителям иностранного языка и иных предметов доплата до уровня з/п предыдущего календарного года	Фиксированная сумма по тарификации
20.	Работникам школы за иные работы, не входящие в основной круг обязанностей	Сумма от 5000 до 30 000 рублей

21.	Работникам школы за интенсивность, сложность, напряженность, увеличенный объем выполняемых работ	Сумма от 5000 до 20 000 рублей
22.	Руководящим работникам за интенсивность и увеличенный объем работ, связанный с координацией и руководством деятельности учителей, работающих в составе ГЭП	Фиксированная сумма 9750 рублей
23.	Руководящим работникам за использование новой электронной формы работы при записи учащихся в 1-й класс	Фиксированная сумма 5000 рублей
24.	Учителю или руководящему работнику за интенсивность и увеличенный объем работ, связанный с выполнением функциональных обязанностей социального педагога.	Фиксированная сумма 9200 рублей
25.	Учителю, исполняющему функции по администрированию сайта Школы	Фиксированная сумма 5000 рублей
26.	Учителю, координирующему деятельность научного общества учащихся	Фиксированная сумма 5000 рублей
27.	Учителю, координирующему школьную программу «Здоровье»	Фиксированная сумма 5000 рублей
28.	Учителю или руководящему работнику за выполнение функций секретаря аттестационной комиссии школы	Фиксированная сумма 9200 рублей
29.	Библиотекарю за работу, обусловленную неблагоприятными условиями труда, выполнение функций зав. библиотекой.	Фиксированная сумма 18400 рублей

2.5. Компенсационные выплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей могут устанавливаться как штатным сотрудникам, так и лицам, работающим на условиях совместительства.

3. Размеры повышающих (понижающих) коэффициентов составляют:

3.1.1 Коэффициенты за квалификационную категорию основных педагогических работников (K_1):

- $K_1 = 1,15$ – высшая категория;
- $K_1 = 1,10$ – первая категория;
- $K_1 = 1,05$ – вторая категория;
- $K_1 = 0,85$ – педагог не имеет категории.

3.1.2 Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию воспитателей ГПД, педагогов дополнительного образования (K_1):

- $K_1 = 1,05$ для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- $K_1 = 1,03$ для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- $K_1 = 1,01$ для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

3.2. Повышающие коэффициенты (K_2) за сложность и (или) приоритетность предмета:

- $K_2 = 1,20$ – русский язык, математика в 11 классе;

- $K_2 = 1,15$ – русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы;
- $K_2 = 1,10$ - история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы;
- $K_2 = 1,05$ - технология, МХК, ОБЖ, профессиональное самоопределение;
- $K_2 = 1,0$ - физическое воспитание, музыка, ИЗО.

3.3 Повышающие коэффициенты за работу в гимназических и профильных классах (K_3):

- $K_3 = 1,15$ – дополнительная нагрузка, связанная с подготовкой к урокам в гимназических и профильных классах, учитывающих специфику проведения занятий;

3.4 Повышающие коэффициенты при делении класса на подгруппы (K_4):

- $K_4 = 2,0$ – предметы, делящиеся на группы – иностранный язык, информатика, физическая культура, технология, а также предметы, подлежащие делению по учебному плану для повышения качества образования среди учащихся и для эффективной реализации предпрофильной и профильной подготовки;
- $K_4 = 3,0$ – индивидуальные групповые занятия и образовательный компонент.

3.5. Не позднее первого рабочего дня месяца, следующего за расчетным, сотрудник, претендующий на начисление компенсационных выплат, представляет обязательный отчет о проделанной работе, являющийся основанием для произведения указанных выплат.

3.6. Решение о снижении размеров или лишении **ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА** принимается директором образовательного учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА отменяются или уменьшаются их размеры на срок от одного месяца до конца учебного года и оформляются приказом по школе.

Основанием для полной отмены или частичного снижения размера выплат компенсационного характера могут быть следующие причины:

- ухудшение качества или несвоевременное выполнение работы, за которую производятся выплаты;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

Директор обязан уведомить работника в письменной форме об изменении выплат компенсационного характера как существенных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца.

Приложение 3

К Положению

о системе оплаты труда работников
ГБОУ СОШ №419

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ГБОУ СОШ №419

Настоящее положение определяет на основании ст.ст.144 и 135 Трудового кодекса РФ виды применяемых в Учреждении стимулирующих выплат, порядок определения их размеров и назначения работникам и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБОУ СОШ №419.

Положение распространяется на всех работников ГБОУ СОШ №419 (в т.ч. работающих на условиях совместительства).

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ №419 (далее школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы в свете перехода на НСОТ работников образования города Москвы.
- 1.2. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно.
- 1.3. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения совместно с Советом Школы, профсоюзным комитетом, обсуждается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем ОУ и согласовывается на заседании Совета Школы и профсоюзного комитета.
- 1.4. В школе устанавливаются квартальные премиальные периоды: Распределение и назначение премий по итогам квартала производится на основании решения Совета ГБОУ СОШ №419 не позднее, чем за неделю до окончания соответствующего квартала (премиального периода).
- 1.5. Фонд стимулирующих выплат (стимулирующая часть фонда оплаты труда) формируется каждый премиальный период (квартал) из бюджетных

ассигнований, направляемых на оплату труда, экономии по базовой и компенсационной части фонда оплаты труда, неиспользованной части фонда директора ГБОУ СОШ №419 предыдущего премиального периода, экономии коммунальных платежей (по итогам года), доходов ГБОУ СОШ №419 от приносящей доход деятельности и других поступлений из внебюджетных источников, средств, высвобождаемых в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания. В соответствии со сметой в фонд стимулирующих выплат направляется не менее 70 процентов доходов ГБОУ СОШ №419 из внебюджетных источников, остающихся в распоряжении ГБОУ СОШ №419 после уплаты налога на прибыль.

Фонд стимулирующих выплат распределяется следующим образом:

- 8% - фонд директора школы;
- 92% - фонд, распределяемый Советом школы;

При этом фонд, распределяемый Советом, делится на две части:

- от 20% до 70% направляется на выплату ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение будущего премиального периода;
- от 60% до 30% направляется на выплату премий по итогам полугодия – предшествующего премиального периода.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся предусмотренные настоящим Положением:

- ежемесячные выплаты, производимые в течение премиального периода;
- премии по итогам полугодия;
- разовые премии и выплаты, назначаемые из фонда директора ГБОУ СОШ №419.

Суммы указанных стимулирующих выплат определяются в рублях в порядке, установленном настоящим Положением.

1.7. Ежемесячные выплаты производятся:

1.7.1. за интенсивность и напряженность работы, связанной с реализацией программ и проектов;

1.7.2. за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ (обмен и распространения опыта работы, повышение мотивации обучения учащихся, организация творческих и учебно-познавательных выставок, обновление книжного фонда школы, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ и т.д.);

1.7.3. за выполнение дополнительных работ, не входящих в основной круг обязанностей;

1.7.4. по итогам полугодия (за высокие достижения в труде);

1.7.5. иные выплаты стимулирующего характера.

1.8. Ежемесячные выплаты производятся в течение премиального периода.

1.9. Ежемесячные стимулирующие выплаты не носят постоянного характера, не гарантированы и зависят в первую очередь от результатов качества работы.

1.10. Размеры ежемесячных выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

1.11. Снятие ежемесячных выплат определяется по следующим причинам:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
 - окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
 - снижение качества работы за которую были определены надбавки;
 - отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
 - за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работ без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе и т.п.).
- 1.12. Размеры ежемесячных выплат (п.1.7.1., 1.7.2., 1.7.3.) определяются Советом Школы, на основании экспертных заключений, представленных экспертной комиссией, и утверждаются приказом директора школы. Ежемесячные стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются.
 - 1.13. Размеры ежемесячных выплат по итогам полугодия определяются на основе показателей критериев качества и результативности труда работников и предельными размерами не ограничиваются.
 - 1.14. Премии по итогам премиального периода (полугодия) выплачиваются за профессиональную компетентность, высокие достижения в труде, творческий подход к работе, участие в инновационной деятельности и т.д.
 - 1.15. Премии по итогам полугодия выплачиваются на основании показателей критериев качества (Приложение) и результативности труда работников и предельными размерами не ограничиваются.
 - 1.16. Разовые премии, материальная помощь и иные выплаты назначаются из фонда директора ГБОУ СОШ №419, за выполнение срочных и важных работ работниками, больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами, в связи с юбилейными датами; материальная помощь оказывается на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), в случае вступления в брак, продолжительной болезни, рождения ребенка и других случаях.
 - 1.17. Разовые премии и выплаты назначаются директором ОУ.
 - 1.18. Размеры всех стимулирующих выплат, предусматриваемых настоящим положением определяются в денежном выражении.
 - 1.19. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники образовательного учреждения: педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс, иные категории педагогических работников, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, как основные работники, так и совместители.
 - 1.20. Настоящее Положение действует в течение учебного года, и могут вноситься дополнения и изменения, но не чаще, чем два раза в год.

2. Порядок стимулирования

- 2.1. Порядок распределения определения размеров ежемесячных доплат к заработной плате работников и премий по итогам квартала**

- 2.1.1. Приказом директора ОУ утверждается состав экспертной комиссии для распределения стимулирующей части ФОТ и проведение экспертизы деятельности работников ГБОУ СОШ №419.
- 2.1.2. В состав комиссии входят: представители администрации школы, профсоюзного комитета. Состав комиссии не менее 5ти человек. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.
- 2.1.3. Работники школы самостоятельно заполняют листы самооценки и передают их заместителям директора для проверки и уточнений. Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал представляются к стимулированию заместителями директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе. Хозяйственно-технические работники представляются к стимулированию заместителем директора по административно-хозяйственной работе. Бухгалтерские работники представляются к стимулированию главным бухгалтером школы. Директор школы представляет для стимулирования своих заместителей, главного бухгалтера, заведующего библиотекой.
- 2.1.4. Аналитическая информация, показатели стимулирования, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение экспертной комиссии не позднее, чем за две недели текущего премиального периода.
- 2.1.5. Стимулирование всех работников школы производится по критериям, указанным в данном Положении. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. По окончании квартала подсчитывается сумма баллов, полученных работниками. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, таким образом определяется денежный вес одного балла. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника (умножается денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника).
- 2.1.6. Величина фонда стимулирования определяется за вычетом ежемесячных выплат.
- 2.1.7. Экспертная комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирования (в баллах) открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.
- 2.1.8. Решения экспертной комиссии определяются протоколом. Протокол подписывают председатель и секретарь комиссии.
- 2.1.9. Аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования, Экспертная комиссия предоставляет не позднее, чем за две недели до окончания текущего премиального периода директору школы.
- 2.1.10. Директор ОУ передает на рассмотрение и утверждение Совету Школы аналитические материалы и предварительные расчеты.
- 2.1.11. Не позднее, чем за неделю до окончания текущего премиального периода, директор школы осуществляет расчет сумм надбавок и сумм премий работников в соответствии с набранными ими и утвержденными

Советом Школы баллами и издает приказ о назначении выплат надбавок и премий.

2.1.12. При рассмотрении представленных директором расчетов баллов в рублях, набранных работниками, Совет школы имеет право запросить у директора примерные (предварительные) расчеты стоимости одного балла по надбавкам и премиям.

2.1.13. Приказ о назначении стимулирующих выплат и премий издается на основании протокола заседания Совета Школы и должен содержать табличную форму, в которой указывается список работников, сумма баллов работника по критериям, утвержденная Советом школы, сумма его ежемесячной надбавки и премии по итогам премиального периода.

2.1.14. Приказ директора и решение Совета Школы доводится до сведения каждого работника не позднее, чем за три дня до окончания текущего премиального периода.

2.1.15. Стимулирование административно-управленческого персонала за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

2.1.16. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.2. Порядок назначения разовых премий, поощрительных выплат и материальной помощи из фонда директора учреждения

2.2.1. В пределах средств фонда директора школы назначаются и осуществляются поощрительные выплаты, разовые премии и материальная помощь (п. 1.5 настоящего положения)

2.2.2. Указанные выплаты оформляются приказом директора, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

2.2.3. Остаток неиспользованных денежных средств фонда директора направляется в стимулирующую часть ФОТ следующего премиального периода

2.3. Порядок ежемесячных выплат (п.1.7.1., 1.7.2., 1.7.3.) определен п.1.12

**Критерии
 для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	К1 Качество освоения учебных программ:	Кол-во уч-ся (в%), получивших «4», «5» по итогам триместра, полугодия, года (учитывается специфика предметов)	От 80% до 100% - 5 баллов От 50% до 79% - 4 баллов От 30% до 49% - 3 баллов От 10% до 29% - 2 балл	5
		К2 Качество освоения учебных программ:	Отсутствие уч-ся (в%), получивших «1», «2» по итогам триместра, полугодия, года.	0% - 5 баллов	5
		К3 Динамика учебных достижений	Кол-во уч-ся (в%), повысивших оценку по итогам триместра, полугодия, года	40% и выше – 5 баллов От 20 до 39% - 4 баллов От 4% до 19% - 3 балла	5
		К4 Стабильность учебных достижений о предмету:	Недопущение снижения по сравнению с предыдущими доли обучающихся (в%), окончивших учебный период на «хорошо» и «отлично»	5 баллов	5
		К5 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных	Всероссийский уровень – 5 баллов Городской уровень – 4 балла	5

		<p>К6 Результаты независимой внешней оценки качества обучения</p> <p>К7 Результаты оценки качества по ВШК</p>	<p>олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.</p> <p>Высокие достижения ЕГЭ, ГИА и др. форм внешней независимой оценки качества</p> <p>Количество учащихся (в%), получивших «4» и «5» по административным проверочным работам</p>	<p>Окружной уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл (за каждого учащегося)</p> <p>До 5-ти баллов</p> <p>До 5-ти баллов</p>	<p>5</p> <p>5</p>
2.	Активность во внеурочной деятельности	<p>К8 Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися</p> <p>К9 Индивидуальная работа с хорошо успевающими учащимися и олимпиадниками</p>	<p>Количество учащихся, с которыми проведена индивидуальная работа</p> <p>Количество учащихся, с которыми проведена индивидуальная работа</p> <p>Количество учащихся - участников конкурсов, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера</p>	<p>До 5-ти баллов</p> <p>До 5-ти баллов</p> <p>До 5-ти баллов</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>

		<p>К10</p> <p>Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя</p>			
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	<p>К11</p> <p>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.</p>	Количество мероприятий	<p>Всероссийский уровень – 5 баллов</p> <p>Городской уровень – 4 балла</p> <p>Окружной уровень – 3 балла</p> <p>Муниципальный уровень – 2 балла</p> <p>Школьный уровень – 1 балл</p>	5
4.	Участие в методической, инновационной деятельности	<p>К12</p> <p>Разработаны учебно-методические материалы, в т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, и применяемых в образовательном процессе. Участие в инновационной и экспериментальной работе. Руководство методическими объединениями др.</p> <p>К13</p> <p>Участие педагогов в профессиональных</p>	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	<p>До 5-ти баллов</p> <p>Всероссийский уровень – 5 баллов</p>	5

		конкурсах		Городской уровень – 4 балла Окружной уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл (за каждого учащегося)	5
		К14 Динамика материально-технического оснащение учебного кабинета в течение учебного года		До 5-ти баллов	
5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	К15 Использование ИКТ: - для моделирования урока; - для контроля и учета базовых знания учащихся; - для индивидуальных траекторий обучения учащихся. Ведение электронных журналов и дневников, информационного пространства для организации дистанционного обучения. Использование здоровьесберегающих технологий др.	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием ИКТ, здоровьесберегающих технологи и др.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до 5 баллов	5
6.	Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	К16 Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников К17	Количество положительных голосов (в%)	До 5-ти баллов	5

		Отсутствие обоснованных обращений у администрации учащихся, родителей и педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения		До 5ти баллов	5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	К18 Качественное дежурство по школе, регулярное посещение мероприятий по плану школы, креативный подход к работе	Выполнение Правил внутреннего распорядка, приказов и распоряжений администрации	До 5-ти баллов	5
8.	Ведение документации (подготовка отчетов, заполнение журналов на электронном и бумажном носителе, ведение личных дел, проверка тетрадей, ведение электронных дневников на электронном и бумажном носителе и т.д.)	К 19 Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде	Ведение документации в соответствии с нормативными документами (инструкции, положения и т.д.)	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК)- До 5-ти баллов	5
9.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, получение второго образования, обучение в аспирантуре, получение высшего образования.	К 20 <i>Прохождение курсов</i>	Свидетельства, дипломы, сертификаты о повышении квалификации	Обучение в аспирантуре – 5 баллов; Получение второго высшего образования – 4 балла; Повышение квалификации – 2 балла.	5
ВСЕГО: 100 баллов из 100 возможных					

**Критерии
 для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда классных руководителей**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	К1 Отсутствие (или положительная динамика) правонарушений, нарушений общественного порядка и поступков, противоречащих Уставу школы учащимися класса		До 2-х баллов	2
		К2 Отсутствие (или положительная динамика) пропусков занятий обучающимися без уважительных причин		2 балла – при 100% посещаемости 1 балл - при 95 % или при наличии положительной динамики	2
		К3 Соответствие внешнего вида обучающихся предъявляемым нормам и требованиям Устава школы.		2 балла – при 100% соответствии 1 балл - при 80-100 % соответствии или при наличии положительной динамики	2
		К4 Отсутствие обоснованных обращений к администрации учащихся,		1 балл	1

		<p>родителей и педагогов по поводу конфликтных ситуаций</p> <p>К5 Положительный результат посещения родительских собраний родителями уч-ся.</p> <p>К6 Наличие системы работы с родителями</p>		<p>2 балла – 85-100%</p> <p>1 балл – 75-85% посещаемости</p> <p>1 балл</p>	<p>2</p> <p>1</p>
2.	<p>Активность во внеурочной, воспитательной деятельности, участие класса в жизни школы, инициативность классного руководителя в организационной работе и внеурочной деятельности</p>	<p>К7 Подготовка и проведение внеурочных мероприятий, способствующих развитию творческих способностей и повышению уровня культуры (тематические классные часы, конкурсы, викторины, литературные вечера, КВН, экскурсии и т.д.)</p> <p>К8 Использование здоровьесберегающих технологий во внеурочной деятельности: Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению</p>	<p>Количество мероприятий по итогам периода</p> <p>Количество мероприятий по итогам периода</p>	<p>До 3-х баллов</p> <p>До 2-х баллов</p>	<p>3</p> <p>2</p>

		<p>психического и физического здоровья учащихся, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, тематические родительские собрания и т.п.)</p> <p>К9</p> <p>Уровень подготовленности и качество проведения открытых внеклассных мероприятий (не менее 2-х в год)</p> <p>К10 Оформление классного уголка</p> <p>К11 Участие обучающихся класса в различных конкурсах:</p>		<p>До 3-х баллов</p> <p>До 2 баллов</p> <p>- школьных, 0,5б за участие, 1б за победу</p> <p>- районных, 2б за участие, 3б за победу</p> <p>- окружных, 3,5 б за участие, 4б–за победу</p> <p>- городских 4,5 б за участие, 5б-за победу</p> <p>До 3 баллов</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>3</p>
--	--	---	--	--	---

		К12 Использование нестандартных форм проведения классных часов и внеклассных мероприятий			
3.	Развитие самоуправления в классе	К13 Активное действие органов самоуправления в классе		До 3 баллов	3
4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К14 Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 5 баллов Городской уровень – 4 балла Окружной уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл	5
5.	Участие в методической, инновационной деятельности	К15 Разработаны методические материалы, в т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, и применяемых в воспитательном процессе. Участие в инновационной и экспериментальной работе. Руководство методическим объединением классных руководителей	Количество и объем собственных методических разработок, рекомендаций, пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	До 3-х баллов	3

		К16 Участие классных руководителей в профессиональных конкурсах		Всероссийский уровень – 5 баллов Городской уровень – 4 балла Окружной уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	5
6.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных в организации воспитательного процесса	К17 Использование ИКТ при проведении внеклассных мероприятий	Количество мероприятий с использованием ИКТ	До 2 баллов	2
7.	Ведение документации: - наличие воспитательной концепции, плана воспитательной работы - ведение «Папки классного руководителя» - подготовка отчетов, - ведение тетради по безопасному поведению - оформление и ведение личных дел учащихся - заполнение журналов на электронном и бумажном носителе, - ведение дневников на электронном и бумажном носителе - портфолио учащихся	К 18 Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде	Ведение документации в соответствии с нормативными документами (инструкции, положения и т.д.)	До 3-х баллов.	3
8.	Повышение квалификации.	К 19 Прохождение курсов, посещение семинаров, круглых столов по воспитательной работе	Свидетельства, дипломы, сертификаты о повышении квалификации	До 1 баллов	1

ВСЕГО: 50 баллов из 50 возможных

КРИТЕРИИ
 для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
 заместителям директора по УВР и ВР

№ п/п	Критерии	Показатели	баллы
1.	К 1 Качество образовательного процесса и эффективность его организации и содержания, результативность методической работы	средний общий балл курируемых учителей по критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителям по итогам соответствующего отчетного периода	от 100 до 70 – 10 баллов от 69 до 50 – 7 баллов от 49 до 30 - 5 баллов
		динамика качества образовательной подготовки обучающихся курируемых параллелей классов/ высокий уровень творчества и организованности детского самоуправления	до 5 баллов
		наличие призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций муниципального, регионального и всероссийского уровней	всероссийский, региональный – до 8 баллов; муниципальный – до 6 баллов
		выполнение учителями учебных программ, планов воспитательной работы	до 5 баллов
		посещаемость учащимися уроков, элективных курсов, кружков	100% - 80% - 10 баллов 79% - 50% - 6 баллов

		участие курируемых учителей в работе различных методических объединений, творческих групп, совещаний и семинаров	100% посещаемость – 3 балла ; обобщение опыта – 4 балла
		качественный анализ посещаемых уроков и внеклассных учебно-воспитательных мероприятий и классных часов	до 5 баллов
		результаты аттестации педагогических работников и участия в конкурсах в рамках приоритетного национального проекта/ высокое качество организации и проведения внеклассных массовых мероприятий	до 8 баллов
		наставничество (работа с молодыми специалистами)	<i>до 4 баллов</i>
2.	К 2 Качество отчетной документации	своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов	<i>до 8 баллов</i>
		высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников	<i>до 5 баллов</i>
3.	К 3 Особые условия работы	интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	<i>до 10 баллов</i>
		высокая дисциплина подотчетных работников	<i>до 8 баллов</i>
		Высокий уровень дежурства по школе	<i>до 10 баллов</i>
<i>Итого: 100 баллов</i>			

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителю директора по АХР

№ п/п	Критерии	Показатели	баллы
1.	Результативность и качество работы	Профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	8 баллов
		Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения	7 баллов
		Своевременный и эффективный контроль за выполнением должностных обязанностей МОП	6 баллов
		Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ	8 баллов
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях учреждения	8 баллов
		Высокий уровень содержания пришкольной территории и благоустроительных работ, сельскохозяйственного инвентаря	7 баллов
		Инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования и постановка ононого на учет	7 баллов
		Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	8 баллов
		Обеспечение сохранности имущества школы	7 баллов
		Эффективный контроль ха качеством исполнения договорных обязательств фирмами по обслуживанию школы	7 баллов
		Экономия от выданных хозяйственно-бытовых средств на коммунальные услуги	4 балла
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогического персонала, администрации, вышестоящих проверяющих инспекций на качество содержания здания и прилегающей территории школы	7 баллов
2.	Качество отчетной документации	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации на электронном и бумажном носителях	8 баллов
3.	Особые условия работы	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	8 баллов
Итого: 100 баллов			

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
техническому персоналу

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество работы	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	до 10 баллов	10
		Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	до 7 баллов	7
		Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	до 7 баллов	7
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	до 6 баллов	6
		Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	до 6 баллов	6
		Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы	до 6 баллов	6
2.	Особые условия труда	Интенсивность труда	до 8 баллов	8
ИТОГО				50

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
социального педагога

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Работа по профилактике нарко и алкогольной зависимости, табакокурения	Проведение профилактических бесед с учащимися и их родителями с привлечением специалистов, консультации с родителями. Открытые мероприятия	До 3 баллов	9
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения случаев употребления учащимися ПАВ	До 3 баллов	
		Проведение открытых мероприятий	До 3 баллов	
2.	Профилактика девиантного поведения	Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в ИДН или положительная динамика в сторону уменьшения количества обучающихся данной категории	До 3 баллов	12
		Отсутствие или положительная динамика правонарушений	До 3 баллов	
		Вовлечение внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	До 2 баллов	
		Охват учащихся девиантного поведения, детей из социально незащищенной категории семей, а так же других категорий учащихся школы организованными формами отдыха в каникулярное время	До 2 баллов	
		Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	До 2 баллов	
3.	Работа с детьми, находящимися под опекой	Качество учета детей, находящихся под опекой. Обследование домашних условий оказания помощи	До 4 баллов	4

4.	Организация горячего питания учащихся социально незащищенных категории семей по месту учебы	Качество организации горячего питания	До 4 баллов	4
5.	Качество отчетной документации	Ведение и регулярное обновление социального паспорта школы	До 2 баллов	6
		Своевременное составление актов посещения учащихся на дому, обследования домашних условий	До 2 баллов	
		Высокое качество исполнения документации по детям, состоящим на внутришкольном учете	До 2 баллов	
6.	Результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога		Районный уровень – 1балл Окружной уровень – 2 балла Городской уровень – 3 балла	3
7.	Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска	Проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций.	До 3 баллов	3
8.	Повышение квалификации.	Прохождение курсов, посещение семинаров, круглых столов по социальной работе	До 3 баллов	3
8.	Внешняя оценка деятельности социального педагога	Положительная оценка деятельности социального педагога, отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, учащихся, родителей и педагогов	До 2 баллов	6
		Награды:	- школьный уровень – 1б - муниципальный уровень – 2б. - окружной уровень 3 б. - городской уровень – 4 б.	
ИТОГО				50 баллов

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагога-психолога

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность проведения психологической деятельности	Качество проведения психодиагностической работы	До 3 баллов	6
		Качество проведения психодиагностической работы по запросу	До 3 баллов	
2.	Успешность проведения психопрофилактических занятий	Качество проведения психопрофилактических занятий	До 3 баллов	6
		Качество проведения индивидуальных психопрофилактических занятий	До 3 баллов	
3.	Успешность проведения психологических консультаций	Качество проведения психологических консультаций учителей и администрации школы	До 3 баллов	9
		Качество проведения психологических консультаций обучающихся	До 3 баллов	
		Качество проведения психологических консультаций родителей обучающихся	До 3 баллов	
4.	Успешность проведения профориентационных занятий с обучающимися	Качество проведения профориентационных занятий с обучающимися	До 3 баллов	6
		Качество проведения профориентационных консультаций с обучающимися	До 3 баллов	
5.	Успешность проведения психокоррекционных занятий	Качество проведения психокоррекционных занятий	До 3 баллов	6
		Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий	До 3 баллов	

6.	Использование в работе современных технологий, в том числе информационно-коммуникационных	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео аудио аппаратуры и т.д.	До 3 баллов	3
7.	Внешняя оценка деятельности социального педагога	Положительная оценка деятельности социального педагога, отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, учащихся, родителей и педагогов	До 2 баллов	6
		Награды:	- школьный уровень – 1б - муниципальный уровень – 2б. - окружной уровень 3 б. - городской уровень – 4 б.	
8.	Участие во внешкольной профессиональной деятельности	Участие в работе муниципального объединения школьных психологов, конференциях, семинарах, круглых столах, консультации в научно-методических центрах	До 3 баллов	3
	Повышение квалификации.	Прохождение курсов, посещение семинаров, круглых столов	До 2 баллов	2
9.	Качество отчетной документации	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации на электронном и бумажном носителях	<i>До 3 баллов</i>	3
ИТОГО				50 баллов

КРИТЕРИИ
 для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
 библиотекаря, зав. библиотекой

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки	До 4 баллов	10
		Оформление подписки на периодические издания	До 3 баллов	
		Формирование общешкольного заказа на учебники	До 3 баллов	
2.	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т.к.по новинкам методической литературы	До 10 баллов	10
3.	Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр	До 3 баллов	10
		Участие в конкурсах	- муниципальный уровень – 1 б. - окружной уровень - 2 б. - городской уровень – 3б.	
		Обзорные беседы по прочитанным книгам, проведение библиотечных уроков внеклассного чтения. Участие в организации классных и общешкольных родительских собраниях	До 4 баллов	

4.	Использование в работе современных технологий, в том числе информационно-коммуникационных	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео аудио аппаратуры и т.д.	До 6 баллов	6
5.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников	До 5 баллов	5
6.	Внешняя оценка деятельности	Положительная оценка деятельности, отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, учащихся, родителей и педагогов	До 2 баллов	6
		Награды:	- школьный уровень – 1б - муниципальный уровень – 2б. - окружной уровень 3 б. - городской уровень – 4 б.	
7.	Повышение квалификации.	Прохождение курсов, посещение семинаров, круглых столов	До 3 баллов	3
ИТОГО				50 баллов

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
воспитателя ГПД

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	Результативность и качество работы	Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	До 3 баллов	3
		Использование нестандартных форм проведения занятий в ГПД	До 2 баллов	2
		Степень удовлетворенности учителя-предметника качеством выполнения домашней работы в ГПД	До 3 баллов	3
		Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	До 2 баллов	2
		Наличие портфолио воспитателя	До 2 баллов	2
		Использование современных педагогических технологий	До 3 баллов	3
		Положительная динамика уровня сформированности общеучебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)	До 2 баллов	2
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка	До 3 баллов	3

	учащимися ГПД		
	Отсутствие случаев травматизма	До 2 баллов	2
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	До 3 баллов	3
	Вовлечение учащихся в кружковую работу.	До 2 баллов	2
	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.	- муниципальный уровень – 1 б. - окружной уровень - 2 б. - городской уровень – 3б	3
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, кинотеатра и т.п.	До 2 баллов	2
	Зафиксированное участие ГПД в жизни местного социума.	До 2 баллов	2
	Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных и гражданско – патриотических качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.	До 3 баллов	3
	Наличие/отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению	До 2 баллов	2
	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	- муниципальный уровень – 1 б. - окружной уровень - 2 б.	3

			- городской уровень – 3б	
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	До 3 баллов	3
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.	До 3 баллов	3
		Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	До 2 баллов	2
ИТОГО				50

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
документоведа

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество работы	Стабильно высокий уровень подготовки проектов приказов и распоряжений по: общим вопросам , движению контингента обучающихся и кадров в ОУ	До 10 баллов	10
		Высокий уровень ведения делопроизводства школы	До 10 баллов	10
		Высокий уровень оформления личных дел учащихся, принятых на обучение и сотрудников, принятых на работу. Их своевременная обработка.	До 8 баллов	10
		Своевременное и грамотное ведение алфавитной книги обучающихся и книги учета личного состава сотрудников	До 3 баллов	3
		Отбор документов, передаваемых на государственное хранение, организация текущего хранения	До 3 баллов	3
		Отслеживание за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями образовательных учреждений и конкретными исполнителям	До 5 баллов	5
		Стабильно высокий уровень подготовки отчетных материалов совместно с администрацией школы	До 7 баллов	7

		Регулярное обновление информации по нормативным документам работы образовательного учреждения, изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта в области документационного обеспечения управления	До 5 баллов	5
		Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы	До 3 баллов	3
2.	Особые условия труда	Интенсивность труда	до 6 баллов	6
ИТОГО				60

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
советника директора по финансово-правовым вопросам

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество работы	Эффективное выполнение работы по различным участкам бухгалтерского учета	До 10 баллов	10
		Участие в разработке и осуществлении мероприятий направленных на соблюдении финансовых дисциплин и рационального использования ресурсов	До 10 баллов	10
		Высокое качество разработки необходимой финансово-хозяйственной документации .	До 7 баллов	7
		Стабильно высокий уровень своевременность и правильность составления отчетной документации по правовой и экономической деятельности школы	До 20 баллов	20
		Своевременное представление необходимой отчетной документации в выше стоящие и контролирующие организации.	До 10 баллов	10
		Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы	До 15 баллов	15
2.	Особые условия труда	Интенсивность труда	До 10 баллов	10
ИТОГО				82

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
техника ИВТ

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество работы	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	До 5 баллов	5
		Высокий уровень профилактических работ	До 5 баллов	5
		Постоянно высокий уровень настройки базового программного и аппаратного обеспечения	До 5 баллов	5
		Выполнение функции мастера обучения пользователей сети.	До 3 баллов	3
		Участствует в Организации бесперебойной работы всех звеньев информационной системы школы.	До 3 баллов	3
		Эффективное определение и осуществление сетевой политики школы	До 3 баллов	3
		Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей учащихся школы	До 2 баллов	2
2.	Особые условия труда	Интенсивность труда	До 4 баллов	4
ИТОГО				30

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Результативность и качество работы	Эффективный анализ финансовой политику государства, города и округа для внесения предложений по формированию финансовой политики Школы;	8 баллов
		Анализ состояния материальной базы Школы, эффективности и правильности расходования, денежных средств, материальных средств.	7 баллов
		Прогнозирование тенденции изменения ситуации в финансовой политике для внесения продолжений по корректировке финансовой стратегии Школы;	5 баллов
		Прогнозирование последствий запланированной работы по совершенствованию и развитию материально- технической базы Школы.	5 баллов
		Планирование мероприятий по проведению ежегодной инвентаризации материальных средств	7 баллов
		Своевременное и качественное проведение списания износившихся и морально устаревших материальных ценностей в учебных кабинетах, мастерских, спортзале, а также в подсобных помещениях;	8 баллов
		Проведение инструктажа материально-ответственных лиц по вопросам учёта и сохранности ценностей, находящихся на их ответственном хранении;	7 баллов
		Качественное выполнение работы по различным участкам бухгалтерского учета;	10 баллов
		Участие в разработке и осуществлении мероприятий направленных на соблюдении финансовых дисциплин и рационального использования ресурсов; и в проведении экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета и отчетности, в разработке и внедрении прогрессивных норм и методов бухгалтерского учета на основе применении вычислительной техники;	8 баллов
		Подготовка данных по соответствующим участкам учета для составления отчетности, отслеживание за сохранностью бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив.	10 баллов

		Координирование разработки необходимой финансово- хозяйственной документации материально-ответственный лиц и работы сотрудников Школы по вопросам материально- хозяйственной деятельности.	4 балла
		Контроль за рациональным расходом материальных средств; своевременностью и правильностью составления отчетной документации по материально-хозяйственной деятельности школы;	5 баллов
2.	Качество отчетной документации	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации на электронном и бумажном носителях	8 баллов
3.	Особые условия работы	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	8 баллов
<i>Итого: 100 баллов</i>			

Приложение 14
К Положению о распределении
стимулирующей части фонда

КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителя директора по обеспечению безопасности

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Результативность и качество работы	Эффективный контроль за выполнением сотрудниками ОУ мероприятий по предупреждению производственного травматизма	8 баллов
		Эффективный контроль за соблюдением учащимися внутреннего режима и общественной дисциплины	10 баллов
		Качественная подготовка преподавательского состава, обсуживающего персонала по вопросам, касающимся безопасности, антитеррористической защиты и гражданской обороны	8 баллов
		Контроль за качественным выполнением договорных обязательств со стоны охранной организации	10 баллов
		Высокий уровень проведения специальных учений (тренировок) по действиям обучающихся и педагогического состава в чрезвычайных и экстремальных ситуациях, тренировок по ГО	10 баллов
		Высокий контроль за содержанием должностными лицами в безопасности и в надлежащем порядке подвальных, подсобных, хозяйственных, технических, чердачных помещений	8 баллов
		Контроль за четким выполнением классными руководителями планов воспитательной работы в части обеспечения безопасности учащихся во внеурочное время	8 баллов
		Результативность воспитательной и разъяснительной работы по вопросам требований общественной и личной безопасности, проявления бдительности.	5 баллов
		Обеспечение безопасности и общественного порядка во время проведения культурно-массовых мероприятий	6 баллов
		Качественное обеспечение совместной деятельности детских общественных организаций и родительской общественности по обеспечению общественного порядка в образовательном учреждении	8 баллов
		Обеспечение безопасного хранения средств индивидуальной защиты, медицинских препаратов, химикатов, ядохимических жидкостей	6 баллов

2.	Качество отчетной документации	Качественная подготовка документов по безопасности, антитеррористической защищенности и гражданской обороне. Своевременность и качество сдачи отчетных документов	5 баллов
3.	Особые условия работы		8 баллов
Итого: 100 баллов			

