

ПРИНЯТЫ
общим собранием работников
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска
протокол № 3 от 09.07.2018



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 3 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 7
с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр»
имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска
городского округа Новокуйбышевск Самарской области
на 2018 - 2021 г.г. (рег. № 07972018 от 13.11.2018)

г. Новокуйбышевск.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 3
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. НОВОКУЙБЫШЕВСКА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

09.01.2020

Стороны коллективного договора работодатель государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее по тексту - ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска) в лице директора Ивановой Елены Вячеславовны, действующей на основании Устава и работники ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска (далее – профсоюз) в лице Ивановой Натальи Федоровны, действующей на основании протокола № 1 от 30 августа 2019 года пришли к соглашению о внесении следующих изменений и дополнений в коллективный договор:

1. Приложения № 1 коллективного договора «Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска», принятого общим собранием работников (протокол № 2 от 14.11.2018), № 2 коллективного договора «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска», принятого общим собранием работников (протокол № 1 от 27.08.2018), № 4 «Соглашение» принятого общим собранием работников (протокол № 2 от 14.11.2018) считать утратившими силу;
2. Приложения № 1 коллективного договора «Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска», принятого общим собранием работников, № 2 коллективного договора «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска», № 4 «Соглашение изложить в новой редакции следующего содержания, приложением к настоящим изменениям на 51 листах.


Работодатель
Директор ГБОУ СОШ № 7
«ОЦ» г. Новокуйбышевска
Е.В. Иванова
«09» 01 2020

Работники:
Председатель профкома ГБОУ СОШ № 7
«ОЦ» г. Новокуйбышевска
Н.Ф. Иванова
«09» 01 2020

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска (далее – Положение) определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации,

- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (в том числе законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации»),

- законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области (в том числе: 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» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N

57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 N 135, от 09.02.2007 N 11, от 17.02.2010 N 48, от 17.02.2011 N 59, от 27.10.2011 N 670, от 19.03.2012 N 128, от 22.01.2014 N 25, от 22.02.2018 N 93), Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620, от 22.07.2014 N 410, от 13.01.2016 N 3, от 31.01.2017 N 59), Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2006 № 45 «Об утверждении перечня мероприятий в сфере образования, осуществляемых министерством науки и образования Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008 N 125, от 27.10.2011 N 685, от 12.07.2016 N 365, от 16.12.2016 N 754, от 04.04.2017 N 214, от 22.05.2019 N 336, от 13.08.2019 N 556, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 19.03.2009 N 107, от 06.10.2009 N 518, от 29.10.2010 N 569), постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате 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, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 15.04.2019 N 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)),

- приказами, распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области (в том числе: приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 N 4-од, от 30.09.2015 N 382/1-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.10.2019 N 314-од); приказом министерства

образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од);

- Уставом и Коллективным договором учреждения.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- *заработная плата (оплата труда)* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- *минимальный размер оплаты труда* - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;

- *должностной оклад (оклад)* – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- *выплаты компенсационного характера* – доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- *выплаты стимулирующего характера* – доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работника Учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банк не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а именно:

- за первую половину месяца – 22 числа расчетного месяца;
- за вторую половину месяца – 7 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением. Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.10. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

1.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

1.12. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.13. Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования выплачивается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.14. Педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, в возрасте не старше 30 лет, устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

2. Система оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска осуществляется на основе методики формирования фонда оплаты труда согласно постановлению 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» (с изменениями и дополнениями).

Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^K \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + T,$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

2.2. Структура фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Фонд оплаты труда работников Школы состоит из:

- 1) базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников,

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

- 2) стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников, в том числе руководителю Учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда учреждения.

Процентное отношение базового и стимулирующего фонда оплаты педагогического и прочего персонала и специального фонда может меняться на основании изменений, вносимых в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

- 3) объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

2.3. Установление заработной платы работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска в пределах базового фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается учредителем.

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

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

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, 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;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования,

который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов, предметных областей, соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения или проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчётная единица за один академический час педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом рассчитывается для:

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 9-х классах;

среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 10-х классах;

среднего общего образования.

Средняя расчётная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \cdot \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \cdot 365'}$$

где $C_{\text{ч}}$ - средняя расчетная единица за один академический час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученикочасов в соответствии с учебным планом;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающее 5-й, 6-й.....11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245;

365 - количество дней в году.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times K_p \times K_{\text{кв}} \times K_{\text{зн}} + C_p,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 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 - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн},$$

где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера школы;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, 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 учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за учёную степень доктора наук;

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

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

Заработная плата работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате 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, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" (в ред. изменений).

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска производится на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

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

В целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом МРОТ, работнику устанавливается доплата в размере недостающей фактической потребности в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.4. Размер и условия назначения выплат и доплат из специальной части фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании приказов директора Учреждения.

В ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска устанавливаются доплаты педагогическим работникам. Размер и условия доплат указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

В ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска устанавливаются следующие выплаты:

- 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, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- выплаты педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплаты пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Доплата педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса устанавливается кратной стоимости одного человека/часа и носит периодический характер.

В ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска также устанавливаются следующие компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством:

Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах, начисляются за время фактической занятости. Доплата устанавливается в размере 4% от должностного оклада (ставки).

Доплата за работу в ночное время устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут согласно табелю учета рабочего времени. Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты 35% от должностного оклада (ставки).

Доплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливается за работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в табеле учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при наличии вакансий в ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере не превышающим должностной оклад вакантной должности за 1 штатную единицу.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается за замещение работника, имеющего более низкую квалификационную категорию. Доплата устанавливается в размере межквалификационной разницы.

Доплата за увеличение объема работы устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом с письменного согласия работника о возложении обязанностей выполнения дополнительной работы, поручаемой работнику наряду с основной работой. Производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Конкретный размер доплаты за выполнение дополнительной работы устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом с письменного согласия работника о возложении обязанностей выполнения дополнительной работы, поручаемой работнику наряду с основной работой.

Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Доплата административному персоналу (директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, курирующий деятельность РОСНЕФТЬ-классов, главный бухгалтер) и педагогическому персоналу, работающему в РОСНЕФТЬ-классах, осуществляется согласно Положению об организации и функционирования Роснефть-классов на базе ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

2.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, за исключением директора ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, определяются соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, разработанным на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством

образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

2.6. Распределение экономии фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

В случае образования экономии фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска в соответствии с приказом директора Учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

4.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

4.3. По всем остальным вопросам по оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска, не урегулированных настоящим Положением,

руководитель ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска и работники руководствуются ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения в порядке, установленном для принятия настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска

Условия и размер доплат педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска из специальной части фонда оплаты труда

№	Условия доплат	Размер
1	Исследовательская работа по военно-патриотическому воспитанию (в соответствии с планом работы ОУ)	500 руб.
2	Проверка тетрадей (в соответствии с Положением о проверке тетрадей)	до 2500 руб.
3	Заведование спец. кабинетами (физика, медиатека, технология, химия, биология, информатика, спортивный зал) (в соответствии с Положением о кабинете)	до 300 руб. за 1 кабинет
4	Формирование функциональной среды учебного кабинета (в соответствии с Положением об учебном кабинете)	100 руб.
5	За проведение консультаций, дополнительных занятий с учащимися	600 руб. за 1 час (5 – 8 классы) 800 руб. за 1 час (9 – 11 классы)
6	Наставничество	500 руб. за каждого молодого

	(наставничество молодых специалистов в соответствии с планом работы ОУ)	специалиста
7	Руководство методическими объединениями (в соответствии с Положением о методическом объединении учителей)	500 руб.
8	Внеклассная работа по физической культуре (в соответствии с Положением о физкультурно-массовой работе)	до 3000 руб.
9	Заведование школьным музеем (в соответствии с Положением о музее)	500 руб.
10	Руководство детскими объединениями «Юные спасатели природы», «Юные инспектора движения», «Дружина юных пожарных», «Школа юного журналиста» (в соответствии с Положением о детском объединении)	до 1000 руб.
11	Руководство школьным научным обществом обучающихся (в соответствии с Положением о школьном научном обществе обучающихся)	до 6000 руб.
12	Руководство социальным проектом обучающихся (в соответствии с Положением о социальном проекте)	до 1000 руб.
13	Организация и проведение внеклассных мероприятий (в соответствии с Положением о мероприятии)	500 руб. за каждое мероприятие
14	Организация и проведение внешкольных мероприятий (в соответствии с Положением о мероприятии)	до 3000 руб.
15	Организация и проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков (в соответствии с Положением о мероприятии)	до 2000 руб.
16	Работа по организации и благоустройству зимнего сада	300 руб.

17	Работа по организации и благоустройству пришкольного участка	до 300 руб.
18	Выполнение функций лаборанта (в соответствии с Положением)	до 2500 руб.
19	Выполнение функций социального педагога (в соответствии с Положением)	до 6500 руб.
20	Руководство первичным отделением российского движения школьников (самоуправление) (в соответствии с Положением)	3000 руб.
21	Проведение мониторинга оценки качества образования на платформе АСУ РСО в соответствии с требованиями МСОКО	500 руб.
22	Организация и проведение деятельности по профориентации школьников (в соответствии с Положением)	3000 руб.
ПРИМЕЧАНИЕ: список доплат является открытым		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
Работников ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска

**Условия и размер доплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ»
г. Новокуйбышевска за увеличение объема работы**

	Категория работников	Условия доплаты	Размер
1	заместитель директора, учитель	Ведение (администрирование) школьного сайта (в соответствии с Положением о школьном сайте)	до 3500 руб.
2	заместитель	Организация работы педагогов,	3000 руб.

	директора, учитель	администрации школы, учащихся и родителей в системе АСУ РСО	
3	инспектор по кадрам, бухгалтер	Организация работы по защите прав субъектов персональных данных (в соответствии со ст.22 Федерального закона «О персональных данных»)	до 3000 руб.
4	бухгалтер	Подготовка проектов приказов по заработной плате	4000 руб.
5	библиотекарь, учитель	Организация горячего питания обучающихся (в соответствии с Положением об организации питания)	2500 руб.
6	учитель	Составление и корректировка расписания	6000 руб.
7	учитель, заместитель директора	Разработка школьных целевых программ (Программа развития, Программа инновационной деятельности, Образовательная программа, Программа энергосбережения и иные)	до 3000 руб. за каждую
8	учитель, заместитель директора	Подготовка презентационных материалов (буклетов, презентаций, стендов)	1500 руб.
9	учитель, заместитель директора	Организация работы в условиях эксперимента (в соответствии с планом экспериментальной работы)	до 3000 руб.
10	учитель, заместитель директора	Организация работы апробационной площадки (в соответствии с планом работы апробационной площадки)	до 2000 руб.

11	бухгалтер	Оцифровка текстовых документов	2000 руб.
12	главный бухгалтер, бухгалтер	Выполнение функций контрактного управляющего	до 7000 руб.
13	учитель, уборщик служебных помещений, дворник, слесарь- сантехник	Работа по благоустройству территории	до 800 руб.
14	инспектор по кадрам	Организация медицинского осмотра сотрудников	до 2000 руб.
15	учитель	Организация работы по ГО ЧС	до 4000 руб.
16	сторож, дворник, уборщик служебных помещений	Уборка крыльца (центральный вход в здание школы)	до 2500 руб.
17	учитель	Формирование, ведение и обеспечение информационной безопасности школьной информационной системы обеспечения проведения ГИА обучающихся	до 2000 руб.

ПРИМЕЧАНИЕ: список доплат является открытым

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам

ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр» имени Г.И. Гореченкова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области Самарской области (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора учреждения и работников, работающих по совместительству (как внешнему, так и внутреннему), и на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.6 Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7 Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;
- в) премии;
- г) надбавка за выслугу лет.

1.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.09 Условием назначения стимулирующих выплат за интенсивность является отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.10 Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.11 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии.

1.11.1 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер и назначаются сроком на один месяц. Максимальными размерами не ограничиваются.

1.11.2 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

1.11.3 Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.11.4 Премии могут назначаться

- за результаты по итогам года (полугодия, триместра, месяца);
- в связи с выходом на пенсию.

Основанием для полного или частичного лишения премии могут служить:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, норм педагогической этики и иных локальных и нормативно-правовых актов образовательной организации;
- нарушение санитарно-эпидемиологических норм, правил техники безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

1.12 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию).

1.14 Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

2. Стимулирующие выплаты работникам Школы

2.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.2 Стимулирующий фонд Школы составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 7% от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 65 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 10 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 15 % от стимулирующего фонда.

2.3 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

2.3.1 Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.2 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.3.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3.4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.3.5 Размер стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается один раз в год (в январе) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается один раз в год (в январе) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01 расчетного года;

Г – общее количество набранных баллов отдельной категории работников.

3 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения один раз в год (в январе) на период с 01 января по 31 декабря.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в периоде, предшествующем периоду назначения¹ этих стимулирующих выплат.

3.3. Все работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в год (не позднее 15 января) текущего учебного года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора Учреждения. Информация предоставляется на добровольной основе.

3.4. В каждой структурной единице Учреждения (отдельно педагоги и административный персонал и отдельно учебно-воспитательный и обслуживающий персонал) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности.

Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

3.5. Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 20 января предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;

¹ Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2020 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2019 году.

- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;

- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);

- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

3.6. Не позднее 20 января директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

3.7. Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения.

3.8. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы не позднее 28 января.

Приложение № 1
к Положению о распределении стимулирующих
выплат работникам
ГБОУ СОШ № 7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

КРИТЕРИИ,

**позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников
Школы**

4. Критерии и показатели качества труда педагогических работников образовательного учреждения.

4.1. Основание для назначения стимулирующих выплат «Позитивные результаты образовательной деятельности»:

Критерии	Период	Оценка критерия, балл
Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Учебный год, полугодие/триместр	снижение - 1 за каждый предмет отсутствие - 2 за каждый предмет
Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Учебный год, полугодие/триместр	стабилен - 1 за каждый предмет имеет позитивную динамику – 2 за каждый предмет выше среднего значения по ОУ - 3 за каждый предмет
Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Учебный год	отсутствие неуспевающих – 4 за каждый предмет доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету – 1 за каждый предмет
Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Учебный год	отсутствие неуспевающих – 4 за каждый предмет доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету – 1 за каждый предмет
Доля соответствия отметки, полученной в рамках государственной итоговой аттестации и годовой отметки по предмету выпускников на уровне основного общего образования	Учебный год	60 – 70% - 3 71 – 80% - 4 81 – 90% - 5 91 – 100% - 6
Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	За отчетный период	отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты - 2 за каждый предмет позитивная динамика в результатах обучающихся – 4 за каждый предмет

Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, учредителями которых является Министерство просвещения РФ, министерство образования Самарской области, Поволжское управление (в зависимости от уровня)	За отчетный период	- участие - 3 - победа или призовое место: - муниципальный уровень - 5 - территориальный уровень - 6 - региональный уровень - 8 - всероссийский уровень - 10
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	За отчетный период	муниципальный уровень – 1 за каждое выступление территориальный уровень – 2 за каждое выступление региональный уровень – 3 за каждое выступление всероссийский уровень - 4 за каждое выступление
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	За отчетный период	отсутствие - 1 наличие - -1
Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	За отчетный период	1

Выплаты по показателю «Позитивные результаты образовательной деятельности» носят периодический характер.

4.2. Основание для назначения стимулирующих выплат «Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся»:

Критерии	Период	Оценка критерия, балл
Участие учащихся (очное) в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе: 1. всероссийская предметная олимпиада - окружной уровень - областной уровень - российский уровень	За отчетный период	5 за каждое призовое место 10 за каждое призовое место 15 за каждое призовое место

2. иные олимпиады - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень		2 за каждое призовое место 3 за каждое призовое место 4 за каждое призовое место 5 за каждое призовое место
Участие учащихся (очное) в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе: - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень	За отчетный период	2 за каждое призовое место 3 за каждое призовое место 4 за каждое призовое место 5 за каждое призовое место
Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе	За отчетный период	1. индивидуальные - городской уровень - 2 за каждое призовое место - окружной уровень - 3 за каждое призовое место - областной уровень - 4 за каждое призовое место - российский, международный уровень - 5 за каждое призовое место 2. командные - городской уровень - 4 за каждое призовое место - окружной уровень - 5 за каждое призовое место - областной уровень - 6 за каждое призовое место - российский, международный уровень - 7 за каждое призовое место
Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на платной основе: 1. очное мероприятие - городской уровень - окружной уровень	За отчетный период	2 за каждое призовое место 3 за каждое призовое место

- областной уровень - российский, международный уровень 2. очно-заочное, заочное, on-line мероприятие - городской уровень - окружной уровень - областной уровень - российский, международный уровень		4 за каждое призовое место 5 за каждое призовое место 1 (3 и более призовых мест) 2 (3 и более призовых мест) 3 (3 и более призовых мест) 4 (3 и более призовых мест)
Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	За отчетный период	5
Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	За отчетный период	- городской уровень - 1 - окружной уровень - 2 - областной уровень - 3 - российский уровень - 4

Выплаты по показателю «Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся» носят периодический характер.

4.3. Основание для назначения стимулирующих выплат «Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)»:

Критерии	Период	Оценка критерия, балл
Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	За отчетный период	выше 50% учащихся - 2 выше средней доли по ОО - 1
Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	За отчетный период	выше 50% учащихся - 2 выше средней доли по ОО - 1
Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	За отчетный период	- 100% - 5 - 90-99% - 4 - 80-89% - 3
Доля учащихся класса, охваченных профориентационными мероприятиями (профессиональными пробами и мастер-классами)	За отчетный период	до 50% - 0 51 - 65% - 1 66 - 85% - 2 86 - 100% - 3
Доля учащихся класса, вовлеченных в деятельность общественных объединений	За отчетный период	до 50% - 0 51 - 65% - 1 66 - 85% - 2

		86 - 100% - 3
Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Учебный год, полугодие	снижение - 2 отсутствие - 1
Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Учебный год, полугодие	снижение - 2 отсутствие - 1
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	За отчетный период	отсутствие – 1 наличие - -1

Выплаты по показателю «Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)» носят периодический характер.

4.4. Основание для назначения стимулирующих выплат «Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий»:

Критерии	Период	Оценка критерия, балл
Использование IT–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	За отчетный период	1 за каждый класс/предмет
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки) составляет более 5% учебного времени	За отчетный период	1 за каждый предмет
Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивный опрос мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса	За отчетный период	участие - 1 за каждое участие самостоятельная организация и проведение - 3 за каждое мероприятие
Отсутствие замечаний по итогам проверок по своевременному и качественному ведению электронной документации в АСУ РСО	За отчетный период	3

Выплаты по показателю «Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий» носят периодический характер.

4.5. Основание для назначения стимулирующих выплат «Эффективная организация охраны жизни и здоровья»:

Критерии	Период	Оценка критерия, балл
Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	За отчетный период	отсутствие – 1 наличие - -1

Выплаты по показателю «Эффективная организация охраны жизни и здоровья» носят периодический характер.

**5. Виды выплат стимулирующего характера,
порядок и условия их установления заместителям руководителя ОУ**

Заместителям руководителя могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

**6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат
заместителям руководителя ОУ**

6.1. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливается руководителем ОУ на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя ОУ при достижении ими следующих значений эффективности (качества работы):

- 14 – 24 баллов – 1% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 1);
25 - 41 балл – 1,2% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 1);
- 42 балла – 1,4% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 1);
8 – 16 баллов – 1% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 2);
- 17 – 23 балла – 1,2% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 2);
24 балла – 1,4% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 2);
9 – 19 баллов – 1% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 3);
- 20 – 26 баллов – 1,2% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 3);
27 баллов – 1,4% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по УВР 3);
- 2 - 3 балла – 1% стимулирующего фонда ОУ (для главного бухгалтера);
4 - 6 баллов – 1,2% стимулирующего фонда ОУ (для главного бухгалтера);
7 баллов – 1,4% стимулирующего фонда ОУ (для главного бухгалтера);
- 3 – 5 баллов – 1% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по АХЧ);

6 – 8 баллов – 1,2% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по АХЧ);

9 баллов – 1,4% стимулирующего фонда ОУ (для заместителя руководителя по АХЧ).

Стимулирующий фонд для каждого заместителя директора, главного бухгалтера составляет не более 1/5 стимулирующего фонда руководящих работников.

6.2. Эффективность (качество) работы заместителей руководителя общеобразовательных учреждений для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается раз в год (в январе – по итогам календарного года).

6.3. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя общеобразовательного учреждения:

- проработавшим менее календарного года в должности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- имеющим дисциплинарные взыскания.

6.4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливаются заместителям руководителя общеобразовательного учреждения руководителем общеобразовательного учреждения.

7. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей директора

Заместитель директора по УВР (1)

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.2	Количество выпускников на уровне 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	2
1.3	Доля выпускников, сдававших единый государственный экзамен (далее – ЕГЭ) по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.4	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.5	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.6	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.7.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших основной государственный экзамен (далее – ОГЭ) по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности	1

	выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	
1.8.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.11.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (–5) баллов	2
1.12.	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	2
1.13.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.14.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.15.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области: 100% – 2 балла; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 3 балла; 100% на бюджетные места – 4 балла; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 5 баллов.	5
1.16.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	1
1.17.	Доля выпускников 11-х классов, продолживших образование в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения: от 80 до 90 % – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
1.18.	Доля учащихся 8 - 11(12) классов общеобразовательной организации, охваченных профориентационными мероприятиями (профессиональными пробами и мастер-классами) на базах образовательных организаций СПО; на предприятиях Самарской области; в других организациях (организациях ДПО и т.д.): до 50% - 0 баллов, 51 - 65% - 0,5 балла, 66 - 85% - 1,5 балла; 86 - 100% - 2 балла	2

Итого:		До 28
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	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 выше – (-2) балла	2
2.2	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	1
2.3	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	2
2.4	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл	1
2.5	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	2
2.6	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	1
2.7	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" – 1 балл	1
Итого:		До 10
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
3.2	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу" - 2 балла	2
3.3	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования (в течение часа с момента доведения информации о происшествии до сведения директора или лица, его замещающего) учредителей и органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних о чрезвычайных происшествиях с обучающимися образовательной организации, произошедших, в том числе, во время пребывания в образовательной организации: наличие - (- 10 баллов)	0
Итого:		До 3
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1

4.2	Наличие в общеобразовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушения установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации: наличие - (- 10) баллов	0
	Итого:	До 1
Общее количество баллов:		42

Заместитель директора по УВР (2)

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами 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» уровне – 2,5 балла; 3 и более человек на «зональном» уровне – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		До 3
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	1
2.3	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.4	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских	2

	или международных конкурсах – 2 балла	
2.9	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл	1
Итого:		До 11
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	2
Итого:		До 2
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
4.2	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу" - 2 балла	2
4.3	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования (в течение часа с момента доведения информации о происшествии до сведения директора или лица, его замещающего) учредителей и органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних о чрезвычайных происшествиях с обучающимися образовательной организации, произошедших, в том числе, во время пребывания в образовательной организации: наличие - (- 10 баллов)	0
Итого:		До 3
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1.	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
5.3.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
Итого:		До 4
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
Итого:		До 1
Общее количество баллов:		24

Заместитель директора по УВР (3)

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: 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» уровне – 2,5 балла; 3 и более человек на «зональном» уровне – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
	Итого:	До 3
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
2.1	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	3
2.2	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 области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
	Итого:	До 6
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
3.2	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл	1
3.3	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	2
3.4	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	2
3.5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
3.6	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу" - 2 балла	2
3.7	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования (в течение часа с момента доведения информации о происшествии до сведения директора или лица, его замещающего) учредителей и органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних о чрезвычайных происшествиях с обучающимися образовательной организации, произошедших, в том числе, во время пребывания в образовательной организации: наличие - (-	0

	10 баллов)	
Итого:		До 9
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
4.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
4.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
4.3.	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	2
4.4.	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	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
4.6	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80-90% - 1 бал, выше 90% - 2 балла	2
Итого:		До 9
Общее количество баллов:		27

Главный бухгалтер

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность управленческой деятельности	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
1.2	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 3 балл	3
1.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу" - 2 балла	2
	Итого:	До 6
2.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
2.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1

2.2	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки – (-3) балла	0
2.3	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2
	Итого:	До 3
	ВСЕГО:	9

Заместитель директора по АХЧ

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
1.1	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2
	Итого:	До 2
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1
	Итого:	До 1
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
3.2	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу" - 2 балла	2
3.3	Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования (в течение часа с момента доведения информации о происшествии до сведения директора или лица, его замещающего) учредителей и органов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних о чрезвычайных происшествиях с обучающимися образовательной организации, произошедших, в том числе, во время пребывания в образовательной организации: наличие - (- 10 баллов)	0
	Итого:	До 3
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1

	Итого:	До 2
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования – 1 балл	1
Итого:		До 1
ВСЕГО:		9

8. Критерии оценки эффективности (качества) работы учебно-воспитательного и обслуживающего персонала

инспектор по кадрам

Критерии	Максимальное количество баллов
Соблюдение сроков подготовки документации	2 балла - без замечаний
Отсутствие замечаний по ведению трудовых книжек	1 балл - без замечаний
Своевременное и достоверное исполнение служебных материалов, запросов	2 балла - без замечаний
Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	1 балл
Соблюдение закона о персональных данных	1 балл
Организация своевременного прохождения медосмотра	3 балл
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, педагогов, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
ВСЕГО:	16

бухгалтер

Критерии	Максимальное количество баллов
Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов - без замечаний За каждое замечание – минус 1 балл
Своевременность заполнения информации о закупках на официальном сайте	5 баллов – без замечаний
Качество исполнения служебных материалов, запросов	5 баллов - без замечаний При наличии замечаний – 0 баллов
Своевременность постановки на баланс основных средств	5 баллов - без замечаний
Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	5 баллов - без замечаний При наличии замечаний – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений сотрудников конфликтных ситуаций	3 балла
ВСЕГО:	28

сторож

Критерии	Максимальное количество баллов
Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	2 балла - без замечаний
Оперативное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла

Ведение и своевременное заполнение документации по дежурству	2 балла - без замечаний
Соблюдение пропускного режима на территории и в здании школы (отсутствие посторонних лиц)	2 балла - без замечаний
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
Отсутствие нарушений в области ОТ и ПБ	2 балла
ВСЕГО:	12

уборщик служебных помещений

Критерии	Максимальное количество баллов
Качество ежедневной уборки помещений. Наличие замечаний: - 1-2 жалобы - минус 1 балл - 3-4 жалобы - минус 2 балла	2 балла - без замечаний
Отсутствие замечаний по проведению генеральной уборки	2 балла - без замечаний
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие замечаний по результатам проверок	3 балла
Отсутствие нарушений в области ОТ и ПБ	3 балла
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балла
ВСЕГО:	12

гардеробщик

Критерии	Максимальное количество баллов
Отсутствие кражи личного имущества учащихся	5 баллов – без замечаний За каждый подтвержденный факт – минус 10 баллов
Своевременная подача звонков согласно расписанию	5 баллов
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	3 балла
ВСЕГО:	12

дворник

Критерии	Максимальное количество баллов
Отсутствие замечаний по ежедневной уборке школьной территории	5 балла – без замечаний
Своевременное обеспечение доступа к зданию школы и выходам эвакуации в зимнее время	5 баллов
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
ВСЕГО:	16

слесарь - сантехник

Критерии	Максимальное количество баллов
Оперативное и качественное выполнение технических заявок. Оперативное реагирование на аварийные ситуации	2 балла – без замечаний

Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие нарушений в области ОТ и ПБ	3 балла
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	1 балла
Оперативное и качественное выполнение плотницких работ	2 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
ВСЕГО:	14

библиотекарь

Критерии	Максимальное количество баллов
Сдача отчетов в сроки и без замечаний	1 балл – без замечаний
Планирование и комплектование библиотечного фонда	1 балл – без замечаний
Сохранность библиотечного фонда	3 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверок	5 баллов
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций	3 балла
Участие в конкурсах:	
-городских	1 балла
-территориальных	2 балла
-областных	3 балла
-всероссийских	4 балла
Оформление тематических выставок	1 балл за каждую
ВСЕГО:	19

СОГЛАШЕНИЕ

работодатель и комитет профсоюза ГБОУ СОШ №7 «ОЦ» г. Новокуйбышевска

заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020 г. руководство образовательного учреждения

обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Едини- ца учета	Ко- личес- тво	Стоимость работ тыс.руб.	Срок выполнени я мероприяти я	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол – во			Кол –во работников, высвобождае- мых с тяжелых физических работ
							всег о	в т.ч. жен.	всего	в т.ч. жен.
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение специальной оценки условий труда	мест	22	16500	III квартал	Зам.директора по АХЧ, ответственная по ОТ Коломина Е.Ю.	22	22		
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	чел.	3	4800	IV квартал	Зам.директора по АХЧ, ответственная по ОТ Коломина Е.Ю.				
3	Проведение медосмотра сотрудников	чел.	54		по графику	Инспектор по кадрам	54	52		

[illegible]

[illegible]

14	Приобретение и содержание спортивного инвентаря	шт.		128505	В течение года	Главный бухгалтер Петрякова Ю.В., Зам.директора по АХЧ, ответственная по ОТ Коломина Е.Ю.			
15	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации				июль	Главный энергетик НМБУ «Центр сервис» И.А.Тайманов			
16	Поверка диэлектрических перчаток	пар	3	Средства НМБУ «Центр – сервис»	январь	Зам.директора по АХЧ, ответственная по ОТ Коломина Е.Ю.			
17	Проведение работ по дезинсекции всех помещений			Средства НМБУ «Центр – сервис»	2 раза в год	Зам.директора по АХЧ, ответственная по ОТ Коломина Е.Ю.			
18	Проведение акарицидной обработки			Средства НМБУ «Центр – сервис»	апрель	Зам.директора по АХЧ, ответственная по ОТ Коломина Е.Ю.			

19	Проверка готовности учебных кабинетов к новому учебному году	шт.	28	август	Зам.директора по АХЧ, ответственная по ОТ Коломина Е.Ю.				
20	Планирование отпусков на 2021 год			декабрь	Инспектор по кадрам Котина А.С.				

Заместитель директора по АХЧ

Е.Ю. Коломина



Работодатель
Директор ГБОУ СОШ № 7
«ОЦ» г. Новокуйбышевска
 Е.В. Иванова
«09» 01 2020

Работники:
Председатель профкома ГБОУ СОШ №7
«ОЦ» г. Новокуйбышевска
 Н.Ф. Иванова
«09» 01 2020

