

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № 1 от «28» 08. 2015г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 206
приказ от « 01 » 09
2015г.



Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «28» 08 2015г.
№ 1



Председатель комитета по труду муниципального сектора экономики мэрии города Новосибирска

В. П. Саляева
27.10.2015

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 206»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средней общеобразовательной школы № 206» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», в зависимости от стоимости образовательного часа в учреждении;

Постановления мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска»;

Постановления мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска";

Тарифного соглашения по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска;

Устава Учреждения;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

(должностной оклад) оклад;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

выплаты из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.7. В день выплаты заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер, бухгалтер расчетной группы.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

количества обучающихся в учреждении;

поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся.

2.3. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.4. Структурное соотношение составляющих частей фонда оплаты труда утверждается

приложением № 1,1-1 к настоящему Положению.

III. Структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда учреждения работников школы состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{бсуб}} + \text{ФОТ}_{\text{стсуб}} + \text{ФОТ}_{\text{стрсуб}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{стсуб}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

$\text{ФОТ}_{\text{стр}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{бсуб}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :

$\text{ФОТ}_{\text{бсуб}} = \text{ФОТ}_{\text{буч}} + \text{ФОТ}_{\text{бдрпред}} + \text{ФОТ}_{\text{бауп}} + \text{ФОТ}_{\text{бвуп}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{буч}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей составляет 65-70 процентов ;

$\text{ФОТ}_{\text{бдрпред}}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор, концертмейстер, учитель - логопед),

$\text{ФОТ}_{\text{бауп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР (ВР), заведующий структурным подразделением, заведующий библиотекой);

$\text{ФОТ}_{\text{бвуп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонала связанного с учебным процессом (лаборант, звукооператор).

При этом, оптимальный размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет 30-35 процентов.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

$\text{ФОТ}_{\text{буч}} = \text{ФОТ}_{\text{оуч}} + \text{ФОТ}_{\text{спуч}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{буч}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{оуч}}$ – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{спуч}}$ – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей $\text{ФОТ}_{\text{стр}}$ устанавливается до 3% нормативными документами на региональном уровне. При этом, денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников учреждения.

3.1.4. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{м}} = \text{ФОТ}_{\text{бм}} + \text{ФОТ}_{\text{стм}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$ - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

ФОТ б м – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала (главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, техник - электрик, техник);
- иного персонала (заведующий столовой, повар, подсобный рабочий, мойщик посуды, кладовщик, работники бухгалтерии, секретарь, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, дежурный по режиму), согласно утвержденному штатному расписанию;

ФОТст м – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда учреждения дошкольного уровня образования состоит:

ФОТ = ФОТсуб + ФОТм, где

ФОТсуб – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2.1. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТбсуб + ФОТстсуб, где

ФОТ б суб – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, музыкальный руководитель);
- административно- управленческого персонала (заместитель директора по УВР);
- учебно-вспомогательного персонала (лаборант, системный администратор);

ФОТстсуб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.2.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТб м + ФОТст м, где

ФОТ б м – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, столяр-плотник, рабочий по обслуживанию зданий, подсобный рабочий, техник, слесарь – электрик, слесарь - сантехник.);
- иного персонала (заведующий хозяйством, работники бухгалтерии, делопроизводитель, старшая медицинская сестра);

ФОТст м – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска (приложение №3 к Соглашению):

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,

- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

Постановлением мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 №5068 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждений образования города Новосибирска» (с учетом изменений):

Постановлением мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 № 4440 «Об утверждении должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих»

4.2. Размеры окладов учителям определяются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.4. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

4.6. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.7. На 1 сентября приказом директора утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в приложении № 2 к настоящему Положению.

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование оклада (ставки) заработной платы учителя

Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

ФОТоуч x 245

ОЧуч = _____, где

В x 365

ОЧуч – стоимость образовательного часа учителя;

ФОТоуч - основная часть фонда оплаты труда учителей;

В – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы. При проведении занятий по иностранному языку и трудовому обучению на второй и третьей ступени общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет 25 человек.

При наличии необходимых условий и средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью при проведении занятий по другим предметам, а также классов первой

ступени общего образования при изучении иностранного языка, индивидуального обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

– минимальное число дней в календарном году.

Размер оклада (ставки заработной платы) учителя, устанавливаются в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341, из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$) и коэффициента за квалификационную категорию (за I квалификационную категорию - 1,2; за высшую квалификационную категорию коэффициент - 1,3).

При этом размер оклада, устанавливаемый в трудовом договоре учителю с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, без квалификационной категории должен быть не менее размера должностного оклада преподавателя второй квалификационной категории.

Расчет оклада (ставки) в месяц учителя производится по формуле:

ОК_{уч} = ОЧ_{уч} × Нч × Кнед × Ккв, где

ОК_{уч} - оклад (ставка) учителя в месяц;

ОЧ_{уч} – стоимость образовательного часа учителя;

Нч - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Кнед – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 ($365/12/7 = 4,35$);

Ккв – коэффициент, учитывающий наличие квалификационной категории учителя: первой – 1,2, высшей – 1,3.

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

Виды выплат компенсационного характера:

за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – доплата в размере 35% от оклада, рассчитанного за час, за каждый час работы в ночное время;

за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в размере не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха);

за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено время, в размере времени, отработанного сверхурочно);

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право по результатам проведенной аттестации рабочих мест (01.09.11г.-15.12.11г.) на

указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились:
 Класс условий труда (вредный) 3.1. уборщик помещений -10% от оклада,
 за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников,
 в соответствии с перечнем, установленным в Соглашении в сфере труда по муниципальным
 учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города
 Новосибирска:

Наименование учреждения и его подразделений, видов работ	Наименование должностей	Размер доплаты, в % к должностному окладу (окладу)
Обучение детей-инвалидов, нуждающихся в обучении на дому с использованием дистанционных образовательных технологии	учитель	20
Инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	учитель	20
Логопедические пункты	учитель – логопед, учитель - дефектолог	20

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников или дополнительных соглашениях.

Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда (должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты), в размере 25%.

VII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

Специальная часть фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат:
 за сложность обучения предмету;

выплаты за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, осуществляются доплаты:

классное руководство;
 заведование кабинетами;

за руководство методическими объединениями;

за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку;

за проведение занятий во второй половине дня;

за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ школы.

Размеры выплат устанавливаются в приложении №3 к настоящему Положению.

Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить

размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат по образовательной организации

9.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

9.2 Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

9.3 Виды выплат:

надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ

надбавка за качественные показатели деятельности:

- ежемесячные по утвержденным критериям для категорий персонала.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в размере не более 300 % должностного оклада (оклада).

9.4. Премияльные выплаты работникам учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования.

Премияльные выплаты устанавливаются в размере не более 100% от должностного оклада (оклада) при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.5 Распределение стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом XII настоящего Положения.

9.6 Стимулирующие выплаты распределяются комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения и работника, и утверждаются приказом директора.

9.7 Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями:

педагогическому персоналу – приложение №6,6-1;

административно-управленческому персоналу-приложение №7,7-1;

учебно-вспомогательному персоналу - приложение №8,8-1;

младшему обслуживающему персоналу - приложение №9,9-1;

иным работникам – приложение №10,10-1.

9.8 В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (примерная форма листа самооценки работника прилагается в приложении №11, 11-1,11-2) работниками учреждения представляется информация за своей подписью срок до 18 числа текущего месяца .

9.9 Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

9.10 Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ за минусом премиальных выплат делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

9.11 Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам.

9.12 На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

X. Порядок и условия оплаты заместителей и главного бухгалтера

10.1. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10% -30% ниже должностного оклада руководителя.

10.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, установленных при заключении с ним трудового договора.

XI. Порядок и условия применения часовой оплаты труда

11.1. Часовая оплата в учреждении устанавливается в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 26 апреля 2013 г. N 4153 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска» отдельным низкооплачиваемым работникам при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

11.2. Часовая оплата устанавливается по соглашению между работником и руководителем для следующих должностей (профессий): уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, кастелянша, кладовщик, мойщик посуды, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья.

11.3. Минимальная часовая оплата труда (заработная плата) устанавливается, исходя из установленной минимальной заработной платы в Новосибирской области и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе.

11.4. Размер часовой оплаты включает в себя оплату труда по окладу, выплаты стимулирующего характера и районный коэффициент.

11.5. За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество работы руководитель устанавливает работнику более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

11.6. Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. С работником, которому устанавливается часовая оплата труда, заключается дополнительное соглашение к действующему трудовому договору.

XII. Требования к организации работы Комиссии

12.1. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

12.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации, методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной

организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

12.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

12.4. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

12.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

12.6. В течение 7 дней после размещения оценочного листа на информационном стенде работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

12.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист с последующим размещением на информационном стенде.

12.8. Бухгалтер расчетной группы:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

12.9. На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

ХШ. Заключительное положение

13.1. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. _____

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «__» _____
20__ г. № _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «__» _____
20__ г. № _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда

№ п.п.	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			в % от базовых часов с учетом квалификационной категории	Размер, руб. выплачивается в абсолютных величинах
1.	За сложность предмета			
	1 группа сложности	русский язык, литература, математика, начальные классы	20 %	
	2 группа сложности	Физика, химия, информатика и ИКТ	15%	
	3 группа сложности	Право, история, Обществознание, география, биология	10%	
2.	За руководство МО(методическим объединением в соответствии с планом работы)			До 1000 рублей ежемесячно
3.	За классное руководство			
	Педагогическим работникам за каждого ученика в месяц			48 рублей
4.	За заведование мастерскими			2500 рублей
5.	За увеличение объема работ и работы не связанные с основной деятельностью		До 100%	

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «__» _____ 20__ г.

№ _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «__» _____ 20__ г.
№ _____

**Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)**

№ п.п.	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада)
1	За почетные звания	«Заслуженный учитель»	15 %
2	За нагрудные знаки	«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»	15 %
3	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ	Почетная грамота Министерства образования РФ	15 %
4.	Молодым специалистам	Высшее образование Среднее специальное образование	20 % 15 %

Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Перечень критериев оценивания за качественные показатели учителя

N п/п	Направление	Критерии	Показатели	Баллы	Период
1	2	3	4		5

1	Научно-методическая работа	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (школьный, районный, областной, федеральный)	На уровне ОУ	1	ежемесячно
			Районный уровень-	2	
			Городской уровень-	3	
		Участие в инновационной деятельности, ведение исследовательской работы, разработка и реализация авторских программ, разделов ОП, банка методических ресурсов	На уровне ОУ	1	ежемесячно
			Районный уровень-	2	
			Городской уровень-	3	
		Участие педагога в профессиональных конкурсах	На уровне ОУ	1	ежемесячно
			Районный уровень	2	
			Городской уровень	3	
		Кураторство на параллели	Организационная функция	1	ежемесячно
			Методическая функция	2	
			Контролирующая функция, написание справок, приказов	3	
		Наставничество	Консультативная помощь	1	ежемесячно
			Практическая помощь при составлении планов учебных занятий	2	
			Подготовка к участию в открытых мероприятиях молодого специалиста	3	
2.	Качество обучения и воспитания	Динамика достижения учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (от уровня входного контроля обученности и воспитанности) 0	Динамика отрицательная	0	По окончании четверти , года
			Динамика отсутствует	1	
			Динамика положительная	2	
		Качество знаний обучающихся по результатам независимого регионального и муниципального тестирования	Качество от 40%-59%	2	По результатам тестирования
			Качество от 60% и выше	3	
		Удовлетворенность учащихся и родителей качеством и результатами обучения (снижение обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций)	Средний рейтинг учителя	1	ежемесячно
			Рейтинг выше среднего	2	
			Высокий рейтинг	3	

		Создание элементов образовательной инфраструктуры (кабинетов, учебных и внеучебных зон, оборудованных в соответствии с профессиональными и современными требованиями)	Содержание кабинета соответствует требованию к кабинету	1	ежемесячно
			Пополнение банка методических и дидактических материалов	2	
			Улучшение материально – технического оснащения	3	
		Реализация классных КТД для ОУ (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся; социальные проекты)	Участие классов в КТД	1	ежемесячно
			Помощь в организации КТД	2	
			Организация КТД классным коллективом	3	
		Организация и проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся; создание банка контрольно-измерительных материалов ФГОС	Мониторинг в системе	1	По итогам четверти, года
		Организация горячего питания	Питаются 30 – 60 %обучающихся	1	ежемесячно
			Питаются 60-80 %обучающихся	2	
			Питаются 60-80 %обучающихся	3	
			Дежурство без замечаний	2	
			Качественное дежурство	3	
3	Организационно-воспитательная работа	Дежурство по школе, участие в рейдах, общественных мероприятиях		До 10	ежемесячно
	Количество обучающихся на «хорошо» и «отлично»	%	50 и выше	5	По итогам каждой четверти
			от 40 до 50	4	
			от 30 до 40	3	
	Наличие победителей олимпиад, конкурсов конференций, фестивалей, проектов	Единица	За каждого победителя: всероссийского уровня	5	По итогам мероприятий
			регионального уровня	5	
			муниципального уровня	3	
			районного уровня	2	
	Наличие победителей спортивных соревнований	Единица	За каждого победителя: регионального уровня	5	По итогам соревнований
			муниципального уровня	4	
			районного уровня	3	
	Активность обучающихся в решении проблем	Единица	Наличие соответствующего подтверждения (грамот,	3	По итогам

	класса, участие в работе учреждения, органах самоуправления, социально значимых творческих проектах, культурно-массовых делах		писем, благодарностей, дипломов, отзывов, в том числе информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации)		
	Благоприятный психологический климат в классе (группе)	Единица	Отсутствие конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)	5	Ежемесячно
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе	Единица	Отсутствие несчастных случаев	5	Ежемесячно
	Работа с родителями (законными представителями)	Единица	Отсутствие жалоб, конфликтов	5	Ежемесячно
	Сохранность численности обучающихся (воспитанников) в группах	%	От 99 до 100	3	По итогам каждой четверти (полугодия)
от 95 до 98			2		
от 90 до 94			1		
	Посещаемость обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений	%	От 98 до 100	5	По итогам каждой четверти (полугодия)
от 93 до 97			4		
от 88 до 92			2		
	Выполнение работ, не связанных с основной деятельностью	Единица	Выполнение дополнительной работы	4	По итогам работы
	Работа с электронным дневником и журналом	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	5	По итогам каждой четверти (полугодия)
	Участие в инновационной деятельности, разработка авторских программ	Единица	Наличие соответствующего подтверждения	5	По итогам работы
	За создание методических материалов, способствующих качественной сдаче экзаменов	Единица		5	Ежегодно
	Кадровая дисциплина	Единица	Наличие росписи в кадровых документах, своевременная подача заявлений	3	Ежемесячно

	Научная работа	Единица	Наличие выступлений на конференциях, публикации	5	Ежеквартально
	Работа по профилактике безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних	Единица	Отсутствие правонарушений, совершаемых несовершеннолетними	4	Ежегодно

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Перечень критериев оценивания за качественные показатели заместителей руководителя и главного бухгалтера

№ п/п	Направление	Критерии	Показатели	Период
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, заведующий структурным подразделением				
1.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг и сохранность контингента	Наличие/отсутствие жалоб	1	ежемесячно
2	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	100% и выше	5	По итогам учебных четвертей
		от 95% до 99 %	4	
		от 90% до 94%	3	

3	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)	От 99% до 100%	5	По итогам учебных четвертей
		от 95% до 98%	4	
		от 90% до 94%	3	
4	Качественная организация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних обучающихся.	Имеются в наличии, оформлены в соответствии с требованиями материалы о проведенных мероприятиях-отсутствие правонарушений.	1	ежемесячно
5	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	Выше 5% от общего количества работающих	5	По полугодиям
		от 2 % до 5% от общего количества работающих	3	
6	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих до 5 %	5	По полугодиям
7.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, социальные и творческие проекты, акции, научное общество учащихся, направленное на работу с одаренными детьми)	Имеются в наличии, оформлены в соответствии с требованиями материалы о проведенных мероприятиях.	Районный уровень- 1	По факту проведения мероприятия
			Городской уровень - 3	
			Выше городского - 5	
8.	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр	Положительная динамика	Международный уровень -4	По итогам
			всероссийский уровень-4	
			региональный или областной уровень -4	
			городской - 3(муниципальный уровень)	
9.	Динамика созданий условий для осуществления успешной реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО	Паспорта кабинетов, создание условий, обеспечивающих введение и реализацию ФГОС НОО, ФГОС ООО - положительная динамика.	Выполнение требований -1 Не исполнение -0	полугодие
10.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний	1	По итогам проверки
11.	Административное дежурство	Дежурство один раз в неделю в первую смену, один раз во вторую смену	8	ежемесячно
12.	Результаты ГИА	Выше среднего балла по НСО	1	По результатам ГИА
13.	Выполнение работ, не связанных с основной деятельностью	Выполнение дополнительной работы	5	по итогам работы

14.	Участие в инновационной деятельности	Наличие соответствующего подтверждения	5	по итогам работы
15.	Участие в работе комиссий, созданных в ОУ	Наличие приказов на создание комиссий, протоколов заседаний комиссий	5	по итогам работы
16.	Разработка нормативно-правовых документов	Наличие документов	10	по итогам работы
17.	Качественная реализация программ профильного обучения и предпрофильной подготовки	Обобщение и распространение опыта (отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.)	Школьный уровень – 1 Районный уровень-3 Городской и выше – 5	ежемесячно

Главный бухгалтер

1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	4 0	ежемесячно
2.	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	5	по кварталам
3.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушений (К) К = 0 К > 3	5 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	5 0	ежемесячно
		- отсутствие замечаний надзорных органов - наличие замечаний	5 0	
4.	Качество выплаты заработной платы	- обеспечение своевременной выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения	5	ежемесячно
5.	Качество освоения финансовых средств	От 95% до 100% - 10; От 90% до 95% - 5; Ниже 90% -0	4	ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	3 0	ежемесячно
7.	Качество работы с сотрудниками учреждения, с родителями	- отсутствие обоснованных жалоб -наличие жалоб	5 0	ежемесячно
8.	Доля работников прошедших повышение квалификации профессиональную подготовку	Выше 5% от общего количества работающих	5	Не реже 2 раз в год

Приложение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

**Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя директора по УВР
начальный уровень образования**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость, заболеваемость	- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% -10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% -2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- отсутствие травматизма 10, 1-2 мелких травм 5.	10-5-0	
2.	2. Индекс создания условий для осуществления образовательной деятельности.	- качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах.	10-8-5-2-0	ежемесячно

3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса, контроля	- высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях, кадровый потенциал	- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, стабильность педагогического коллектива	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.	10-8-5-2-0	
6.	6. Индекс эффективности управленческой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10-8-5-2-0	
7.	7 Индекс работы с родителями	- качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости.	10-8-5-2-0	ежемесячно
	Итого:		до 100 баллов	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя ГПД

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	1. Индекс здоровья.	-- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% -10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% -2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		-- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	10-8-5-2-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	-- качественная и результативная организация обновления развивающей предметно-пространственной среды в группе, приемной, на прогулочных площадках.	10-8-5-2-0	ежемесячно

3.	3. Индекс профессиональных достижений.	-- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- результативная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		-- реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	10-8-5-2-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях.	-- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	10-8-5-2-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности.	-- результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		--высокая качественная организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	10-8-5-2-0	
7.	7 Индекс работы с родителями.	-- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие , 0 – отсутствие мероприятий,
невыполнение уровня работы.**

Приложение № 11
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья.	-- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% -10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% -2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		-- организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	10-8-5-2-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	-- качество организации, обновления развивающей предметно- пространственной среды в музыкальном зале.	10-8-5-2-0	ежемесячно

3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	-- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	10-8-5-2-0	ежемесячно
		-- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми.	10-8-5-2-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	--качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	10-8-5-2-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	-- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		-- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;	10-8-5-2-0	
7.	7. Индекс работы с родителями	-- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятие;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

Приложение № 14
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость	-- высокий уровень посещаемости детьми (от 80% -10 баллов, от 75% - 8 баллов, от 70% -5 баллов, от 68% - 2, меньше 65% -0 баллов);	10-8-5-2-0	ежемесячно
		-- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	10-8-5-2-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	-- качество организации, обновления развивающей предметно- пространственной среды в кабинете;	10-8-5-2-0	ежемесячно

3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	-- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	10-8-5-2-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	-- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	10-8-5-2-0	ежемесячно
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	-- результативное активное участие в разработке и реализации образовательной программы;	10-5-0	ежемесячно
		-- качество реализации дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	10-8-5-2-0	
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	--результативность работы с педагогами, качественное оформление стендов.	10-8-5-2-0	ежемесячно
7.	7 Индекс работы с родителями	--качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	10-8-5-2-0	ежемесячно
		--результативное выполнение плана мероприятий консультационного пункта для детей, не посещающих учреждение.	10-8-5-2-0	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

Приложение №16
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ бухгалтера.

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	10 0	

2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) К=0 К>3	10 0	
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	-- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	10 0	ежемесячно
		-- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	10 0	
4.	4. Качество выплаты заработной платы.	-- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	10	ежемесячно
5.	5.Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -10; от 90% до 95% -5; ниже 90% - 0.	10	ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	10 0	ежемесячно
7.	Качество работы с сотрудниками	эффективность работы с работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	10	ежемесячно

**** показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего,
5 – достаточный уровень работы 1-2 незначительных указания,
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

Приложение № 17
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	Отсутствие отрицательных отзывов Наличие отрицательных отзывов	10 0	

2.	2.Качество отчетности	-- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	10-5-0	ежемесячно
3.	7.Качество работы с родителями, сотрудниками	-- результативность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях;	10-5-0	ежемесячно
		-- высокая ответственность при работе с персональными данными, помощь в оформлении наглядной агитации педагогам.	10-5-0	ежемесячно
4.	Кадровая дисциплина	Наличие росписи в кадровых документах	3	Ежемесячно
5.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	5	По итогам проверок

**** показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего,
5 – достаточный уровень работы 1-2 незначительных указания,
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работ**

Приложение № 21
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ хозяйственного персонала
(рабочий по обслуживанию здания, техник, слесарь-электрик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий (дворник), сторож)

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
-------	-----------------	------------------------	--------	--------

1.	Качество исполнения	-- оперативное и качественное выполнение заявок с полным оформлением документов, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	10-5-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	-- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	10-5-0	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	--результативная экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	10-5-0	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	10-5-0	Ежемесячно
5.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отсутствие аварийных ситуаций	5	Ежемесячно
6.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	5	По итогам отчетности
7.	Содержание в чистоте помещений, территории учреждения	При отсутствии замечаний	5	Ежемесячно
8.	Сохранность имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников)	При отсутствии нарушений требований сохранности	5	Ежемесячно

**** показатели: 10- высокий уровень работы без замечаний,
5- 3 – достаточный уровень работы
1-2 незначительных замечаний,0 – невыполнение уровня работы.**

Приложение № 22
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ медицинской сестры

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
-------	-----------------	------------------------	--------	--------

1.	1. Качество контроля	-- высокий уровень осуществления плана внутреннего контроля, мониторинга за соблюдением требований СанПиН: группового персонала, пищеблока, качество содержания всех помещений учреждения.	10-5-0	ежемесячно
2.	2. Состояние посещаемости	-- высокий уровень организации работы по снижению детской заболеваемости - посещаемость детьми от 80% -10 баллов, от 75% - 5 баллов, меньше 70% -0 баллов	10-5-0	ежемесячно
3.	3. Качество отчетности, ведения медицинской документации	-- высокий уровень ведения отчетности, медицинской документации, внедрение инновационных технологий в работу, компьютерной отчетности.	10-5-0	ежемесячно
4.	4. Качество работы с родителями, персоналом	-- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей.	10-5-0	ежемесячно
5.	5.Качество организации питания	-- организация и осуществление качественной работы бракеражной комиссии, качественный контроль за соблюдением технологии приготовления блюд.	10-5-0	ежемесячно
6.	6. Обеспечение безопасного пространства	- проведение на высоком уровне сан минимума с младшим обслуживающим персоналом, проведение обучающих мероприятий с работниками по соблюдению СанПиН, оказанию первой медицинской помощи и т.д.	10-5-0	ежемесячно
7.	7.Качество сохранения здоровья	-- разнообразие и результативность проведения мероприятий по сохранению здоровья воспитанников.	10-5-0	ежемесячно

****показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
5 – достаточный уровень работы**

1-2 мелких замечаний,

0 – невыполнение уровня работы.

Приложение №23
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя директора по АХР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы**	период
-------	-----------------	------------------------	---------	--------

1.	1. Качество контроля	-- качество обеспечения бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения и канализации, состояние подвальных помещений	10-5-0	ежемесячно
3.	3. Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	10-5-0	ежемесячно
4.	4. Качество работы с родителями, персоналом	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10-5-0	ежемесячно
5.	5.Качество организации питания	- качественность, своевременность и соблюдение правил оформления, учета, хранения, выдачи продуктов.	10-5-0	ежемесячно
6.	6. Обеспечение безопасного пространства	- обеспеченность СИЗ, освещенность, оснащенность рабочих мест, качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов.	10-5-0	ежемесячно

**** показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
5 – достаточный уровень работы 1-2 незначительных замечания,
0 – невыполнение уровня работ**

Приложение №24
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 206

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Направление	Критерии	Показатели	Период
-------	-------------	----------	------------	--------

1	2	3	4	5
Заведующий библиотекой				
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	полугодие
		Обеспеченность обучающихся учебниками	100% - 10 Ниже 100% - 0	
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, художественной литературы, находящихся на руках у учащихся и в фонде ИБЦ	Отлично- 10 Хорошо -5 Неудовлетворительно -0	ежемесячно
3.	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно
		ИТОГО	До 50 баллов	
Лаборант				
1.	Качество условий обучения учащихся	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования, бесперебойная работа локальной сети	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно
		Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
		Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
		Сохранность имущества учреждения, работников, учащихся(воспитанников)	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
		Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
2.	Отсутствие актов предписаний надзирающих и контролирующих служб	Отсутствие актов предписаний надзирающих и контролирующих служб	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно
4.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охрана труда	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно
Секретарь руководителя				
1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	При отсутствии замечаний к срокам исполнения	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно
3	Выполнение работы архивариуса	Наличие архива,	Отсутствие	ежемесячно

		соответствующего нормам	замечаний – 10 Наличие -0	но
4	Отсутствие обоснованных обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие нарушений и замечаний	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно
5.	Качество ведения документации	Качественное выполнение задач по делопроизводству и подготовке деловых бумаг	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно
		Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	
		Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	Отсутствие замечаний – 10 Наличие -0	ежемесячно

Принято на общем
собрании трудового
коллектива протокол
от « 31 » 08 2016г.
№ 1

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ
№ 206
приказ от « 5/6/20 » 09 2016г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от « 08 » 09 2016г.
№ _____



**Изменения в Положении о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города
Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 206»**

Приложение № 3.

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда.

п.2 за руководство МО (в соответствии с планом работы) от 1000 рублей до
2000 рублей включительно

п.3 за классное руководство:

педагогическим работникам за каждого ученика в месяц - 75рублей