



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа
с. Малая Малышевка муниципального района Кинельский
Самарской области

П Р И К А З

29 октября 2019г

№242/1 -ОД

Об утверждении Положения об оплате
труда и стимулирующих выплатах

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012
№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 29.10.2019г. «Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах» Приказ от 29.10.2019г. №242/1-ОД
2. Признать утратившим силу приказ директора учреждения от 10.10.2015г. №77/2-ОД «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах»; «Изменения и дополнения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах» Приказ от 12.01.2016г. №2/2-ОД; «Изменения и дополнения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах» Приказ от 01.09.2016г. № 134/16-ОД; «Изменения и дополнения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах» Приказ от 01.09.2017г. №169/25-ОД; «Изменения и дополнения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах» Приказ от 09.01.2018г. №2/5-ОД; «Изменения и дополнения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах» Приказ от 28.08.2018г. № 166/1-ОД; «Изменения и дополнения в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах» Приказ от 01.07.2019г. № 155/1-ОД;
4. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы:



О.В. Яловая

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
_____ Рузанова И.Б.

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 29.10.2019 № 242\1- ОД
Директор школы _____ О.В.Яловая

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка. Условия оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Малая Малышевка разработаны в соответствии с:

- Федеральным законом № 273 "Об образовании";
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Коллективным договором;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями на 22.02.2018 г.);
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (в действующей редакции);
- Письмом Минобрнауки РФ от 25.11.1998 N 20-58-4046/20-4 «О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», а также во исполнение распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 27.08.2013г. № 417-р «О выделении денежных средств областного бюджета на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам в возрасте не старше 30 лет, впервые принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету» (в действующей редакции).
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-ОД «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;

-Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»;

-Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 г. № 336 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсаций за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации».

Заработная плата работников Учреждения является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Оплата труда работников детского сада производится в соответствии с Положением «Об оплате труда и стимулирующих выплатах работников ГБОУ СОШ с.Малая Малышевка (Приложение №1).

Заработная плата работников общеобразовательного учреждения (школы) производится в соответствии с методикой формирования, распределения ФОТ на базовую и стимулирующую часть в определенном методикой соотношении. Базовая часть распределяется на базовую часть педагогических работников, фонд оплаты труда АХП, специальную часть. Заработная плата педагогических работников определяется на основании методики расчета средней стоимости часа, доплат за категориальность, выполнение дополнительных обязанностей, связанных с общеобразовательной деятельностью, выплат стимулирующего характера. Заработная плата работников АХП состоит из должностного оклада, доплаты за дополнительное выполнение обязанностей, выплат стимулирующего характера.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

1.2. Продолжительность рабочего времени:

в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3"О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" устанавливается сокращенная 36 часовая продолжительность рабочей недели для женщин, работающих на селе и не имеющих по должности сокращенной рабочей недели, т.е. для тех должностей, работа на которых предусматривает 40 часовую рабочую неделю, включая и администрацию Учреждения. Женщинам, которым устанавливается сокращенная 36 часовая продолжительность рабочей недели, оплата предусматривается та же, что и при 40 часовой неделе с сохранением всех доплат и надбавок к тарифной ставке (Постановление Президиума Верховного Совета РСФСР от 25.01.1991г № 522-1)

В учреждении изменение тарификации и штатных расписаний происходит в следующих случаях:

- изменение норматива финансирования фонда заработной платы,
- комплектование численности учащихся на новый учебный год,
- изменение, вносимые ППСО и Постановлениям правительства РФ,
- формирование госзадания на новый финансовый год.

По учреждению издаются приказы:

- о доплатах работников школы за счет специальной части базового фонда оплаты труда;
- о выплатах стимулирующего характера на основании протокола рабочей комиссии.

1.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 7 и 22 числа. На банковский счет работника, работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую в учреждении систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет работника и иные выплаты в его пользу (материальную помощь, вознаграждение, компенсации, возмещение средств на оплату за командировочные расходы и пр.)

1.4. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер. Каждый работник получает расчетный листок в бухгалтерии под роспись в Журнале выдачи расчетных листков, в любой рабочий день начиная со дня выдачи заработной платы.

1.5. На основании письменного заявления сотрудников Учреждения из заработной платы могут быть произведены удержания (профсоюзные взносы, страховые взносы). Алименты удерживаются на основании исполнительных листов без письменного согласия сотрудников.

1.6. Заработная плата работников ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.7. Начисление заработной платы работников ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка производится в соответствии с ежемесячно составляемым табелем учёта рабочего времени.

1.8. В случае болезни учителя администрация школы может предусмотреть замену уроков заболевшего учителя с личного согласия другого учителя. Оплата замещённых часов оплачивается разовыми часами на основании составленной справки о замещённых уроках.

1.9. Заработная плата директора ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка устанавливается на основании трудового договора в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле

$$\mathbf{ЗПр} = \mathbf{ЗПер} \times \mathbf{Кр} \times \mathbf{Ккв} \times \mathbf{Кзн} + \mathbf{Ср},$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПер - 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, почетное звание Российской Федерации, 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, почетное звание Российской Федерации, 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.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем образовательного учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с Учредителем образовательного учреждения.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

1.10. Заработная плата главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, включающий базовую и стимулирующую части, коэффициенты, учитывающего квалификацию заместителей руководителя, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, наградные знаки.

$ЗПр=ЗПсрКр$, где

ЗПр- заработная плата главного бухгалтера ОУ;

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

Кр- коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ 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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Размер фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка «О формировании и распределении фонда оплаты труда работников» ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября, а также при изменении размера норматива бюджетного финансирования на одного учащегося.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося по формуле:

$ФОТ = N \times D \times H + МРОТ$ где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, утвержденной Правительством Самарской области;

D - соотношение фонда оплаты труда работников Учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, утвержденной Правительством Самарской области;

H - количество обучающихся

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Школы состоит из базового фонда в размере не менее **80 %** от фонда оплаты труда работников, стимулирующего фонда в размере не более **20 %** от фонда оплаты труда.

3.2. Базовый фонд оплаты труда включает:

-ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее **42%** от базового фонда;

-ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере не более **23%** от базового фонда;

3.3. Специальный фонд оплаты труда в размере не более **35 %** от базового фонда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей, ведение кабинетов; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; доплаты и надбавки работникам школы за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника и не предусмотренных должностными обязанностями работников; выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, размеры данных доплат не могут быть ниже установленных ТК РФ: доплаты за работу с вредными или опасными и иными особыми условиями труда до 12 % от оклада; доплаты за работу в ночное время; доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за сверхурочную работу, доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Доплаты из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка.

3.4. Стимулирующий фонд оплаты труда в размере не более **20%** включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более **3%** от стимулирующего фонда.

3.5. Фонд оплаты труда на учащихся, находящихся на обучении на дому по медицинским показаниям состоит из базового фонда в размере не менее **93,56%**, стимулирующего фонда в размере не менее **6,44 %**. Базовая часть педагогических работников составляет **93,45%**, спецфонд **6,55%**.

3.6. Доплата директору устанавливается на основании Приказа руководителя Кинельского управления образования и науки Самарской области.

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством РФ (Российской Федерации).

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам СОУТ.

- доплата за работу в ночное время:

каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

в случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При оплате праздничных часов месячная часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления месячного оклада на норму рабочего времени соответствующего месяца по производственному календарю.

4.2. Сторожакам школы период для учета и оплаты сверхурочной работы считать ежемесячно. Оплата производится в полуторном размере за то количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый день по календарю в учетном периоде при пятидневной рабочей неделе. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере. При оплате сверхурочных часов месячная часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления месячного оклада на норму рабочего времени соответствующего месяца по производственному календарю.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Доплата за сверхурочную работу;

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей):

за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличения объема работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

4.5. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы.

Размер доплат определяется в соответствии с объемом выполняемых работ работником и максимальным размером не ограничивается.

4.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.7. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников:

-за заведование лаборантскими и содержание их в соответствии с требованиями СанПиН;	до 600 рублей
-за наставничество над молодыми и вновь принятыми педагогами	до 1000 рублей
-за организацию спортивно-массовой работы, руководство ОБЖ	до 600 рублей
-за организацию работы отряда Юнармия	до 1000 рублей
- за организацию профориентационной работы	до 1000 рублей
-за организацию работы в АСУ РСО	до 1000 рублей
- за обновление и техническое сопровождение сайта школы	до 1000 рублей
-за оформление и регистрацию 1 класса	до 1000 рублей
-за организацию и контроль учебного и воспитательного процесса	до 10000 рублей
-за оперативное и качественное оформление отчетов	до 2000 рублей
-за консультативное сопровождение профильного обучения	до 1000 рублей
-за наполняемость полного класса комплекта	до 1000 рублей
-за организацию методической работы	до 1500 рублей
-за организацию курсовой подготовки	до 2000 рублей
-уборщикам служебных помещений: - за дежурство в школьном гардеробе - за дневную охрану	до 4000 рублей до 300 рублей
- сторожам за уборку территории школы	до 5000 рублей
- за организацию хозяйственной деятельности школы	до 8000 рублей
- за организацию работы по озеленению школы	до 1500 рублей
-за организацию работы службы школьного примирения	до 1000 рублей
-за организацию работы по антитеррору	до 1000 рублей
-за организацию работы школьного музея	до 6000 рублей

4.8. Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

1) учителям математики, русского языка и литературы, начальных классов, физики, английского языка, информатики - до 800руб.

2) учителям истории, обществознания, биологии, химии, географии - до 500 руб.

4.9. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников.

4.10. Доплата педагогическим работникам за профильное обучение в 10-11 классах за неполные группы рассчитывается по формуле:

$$ДПр = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2$$

ДПр-доплата педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в 10-11 классах (группах);

Сч-стоимость за 1 учебный час 10-11 классах;

Н-разница между численностью максимальной (группы) 10-11 классах и (группы) 10-11 классах учащихся по профильному обучению;

Уп-количество часов обучения предмету за неделю;

4,2-среднее количество недель в месяц.

4.12. Ежемесячно производятся выплаты педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями за счет средств целевых субсидий.

4.13. Ежемесячно производится вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования за счет средств целевых субсидий.

4.14. Доплата за участие в проведении ГИА (400 рублей за один день участия работника в подготовке проведения ГИА);

4.15. Ежемесячная доплата из средств областного бюджета в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам в возрасте не старше 30 лет, впервые принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету»

4.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (Ст.114 ТК РФ). Средний заработок сохраняется и на период ученических отпусков и командировок.

В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право известить руководителя в письменном виде и приостановить выполнение работы.

5. Порядок оплаты труда работников школы, осуществляющие школьные перевозки

5.1. Расчет заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок регламентируется Методикой, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 г. № 522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267».

5.2. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок, предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

5.3. При расчете фонда оплаты труда водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются доплаты в размере **25%** от тарифной части, которые устанавливаются в соответствии с Положением.

5.4. Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

5.5. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки (водитель автобуса) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = C + (CY + C * X) * 1,302 * 12, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

С - размер оклада водителя школьного автобуса, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431;

Y – размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

N – количество водителей, имеющих стаж работы водителем автобуса;

X – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K – число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

Y – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X – до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км;

Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки (сопровождающий воспитатель) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = C + (CY), \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

C – размер оклада сопровождающего, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431;

Y – размер доплаты за работу в сельской местности.

5.6. Экономия по фонду оплаты труда работников, осуществляющих школьные перевозки, направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

6. Порядок установление доплат.

Доплаты могут быть постоянными на период, утвержденный тарификацией и штатным расписанием; временными (на учебную четверть, месяц). Директор школы имеет право снимать доплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда. Доплаты могут быть разовыми за счет экономии фонда оплаты труда.

Снятие доплат осуществляется по следующим причинам:

-окончание срока действия доплат;

-окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

-снижение качества работы, за которое были определены доплаты;

-отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

-длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или, если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении доплат;

-за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога или сотрудника школы.

Доплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, учебный год.

7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

7.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

7.2. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

7.3. Установленные работнику стимулирующие выплаты исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина).

7.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника в соответствии с приказом руководителя ОУ и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.5. Размер стимулирующих доплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем ОУ.

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников формируются из числа критериев, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 №382/1-од с учетом специфики учреждения,

Каждый критерий оценивается баллами. Денежное выражение одного балла устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда.

В соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 582 от 31.10.13г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты руководителю выплачиваются из стимулирующей части ФОТ в размере до 3% и определяются приказом руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

7.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОУ является:

-стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

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

-отсутствие дисциплинарных взысканий.

7.7. Виды стимулирующих выплат.

К выплатам стимулирующего характера работников школы относятся:

-надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

-работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты длительного характера, за интенсивность и напряженность:

-за организацию работы РДШ и органов ученического самоуправления	до 1500 рублей
-за организацию профилактической работы	до 1500 рублей
-за организацию контроль воспитательного процесса	до 4000 рублей
-за организацию работы МСОКО	до 1500 рублей

-премии работникам.

7.8. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд школы составляет не более 20% фонда оплаты труда работников школы, включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

- до 3 % от стимулирующего фонда направляется на стимулирование директора учреждения на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования Самарской области;

-не более 80% стимулирующего фонда устанавливается педагогическим работникам;

-не менее 17% стимулирующего фонда направляется на стимулирование административно-хозяйственного персонала;

-не более 15% стимулирующего фонда направляется на премирование.

7.9. Условия снижения стимулирующих выплат:

-наличие обоснованной жалобы, поданной в письменном виде.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение учебного года стимулирующая выплата снижается на **50%** с момента установления виновности работника до окончания срока действия выплаты.

-наличие дисциплинарных взысканий.

Выплата снижается на 50% с момента получения дисциплинарного взыскания, при снятии взыскания стимулирующие выплаты производятся в полном объеме

7.10. Условия отмены стимулирующих выплат:

-наличие случаев травматизма учащихся и воспитанников на уроках (занятиях) и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается с момента получения травмы обучающимся;

-наличие повторного дисциплинарного взыскания в течение учебного года стимулирующая выплата снимается до окончания срока действия выплаты;

-наличие повторной обоснованной жалобы в течение учебного года стимулирующая выплата снимается с момента установления виновности работника до окончания срока действия выплаты;

-при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.

7.11. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников:

Распределение стимулирующей части ФОТ осуществляется на основании следующих нормативных документов:

-Приказа министерства образования и науки Самарской области от 9.02.2009г.№28-ОД

-Распоряжения МО СО №295 от 02.04.2009г.

-Приказа МОиНСО №29-ОД от 19.02.2009г.

Сроки предоставления сотрудниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя ОУ до 25 января, до **25 сентября**.

Руководитель ОУ представляет Управляющему совету обобщенную аналитическую информацию о деятельности работников по критериям не позднее **15 января и 15 сентября**.

Сроки издания приказа руководителя ОУ об установлении стимулирующих выплат **до 30 января, до 30 сентября**.

Стимулирующие выплаты начисляются приказом директора дважды в год:

- **сентябрь, на период с 01.01 по 31.08;**

- **январь, на период с 01.09 по 31.12.**

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

Материалы по самоанализу деятельности работников ОУ рассматриваются экспертной группой по оценке эффективности (качества) работы сотрудников.

Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе аналитической информации экспертной группы о показателях деятельности сотрудников (протокол распределения баллов) по результатам материалов самоанализа их деятельности.

8. Распределение стимулирующей части

Стимулирующая часть заработной платы составляет не более **20%** фонда оплаты труда.

В состав стимулирующих выплат также входят ежемесячные надбавки библиотекаря за выслугу лет:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада

- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада

Пропорции распределения стимулирующей части фонда оплаты труда: педагоги – не более 80%, руководителю – не более 3% , работники АХП – не менее 17%

**Критерии показателей качества труда работников
ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка.**

8.1.Педагоги:

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	max баллы	Результат в баллах	Оценка независимой комиссии
I. Позитивные результаты образовательной деятельности	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся по предметам: - русский язык, математика, алгебра, геометрия; - химия, физика, английский язык, биология, история, обществознание, география, литература, информатика	Отс.2б. Сниж.1б. Отс.1б.		
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету в течение года имеет: - позитивную динамику - находится на прежнем уровне (на основании внешних измерений)	3б. 2б.		
	3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по округу (русский яз., математика) в течение года. -предметы по выбору	6б. 3б.		
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по округу (русский яз., математика) в течение года. -предметы по выбору	6б. 3б.		
	5.Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	3б.		
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня, в течение года) Окружной уровень: - участие - победители и призеры Областной уровень: - участие - победители и призеры	3б. 8б. 8б. 15б.		
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников.	4б.		

	8.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	Отс.1б. Наличие- (-2б.)		
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков.	1 б.		
	ШК.10.Доля выпускников, принимающих участие в независимой итоговой аттестации (для учителей всех предметов по которым предлагается итоговая аттестация в классах в которых преподает учитель в течение года)	1- 30%- 2б. 31-60%- 3б. 60-100%- 6б.		
	ШК.11.Наличие выпускников по предмету, получивших по результатам независимой итоговой аттестации 80 и более баллов и (или) оценку отлично, в классах в которых преподает учитель (за каждого ученика, в течение года)	Наличие- 6б.		
	ШК.12. Наличие выпускников основной и средней школы, не преодолевших минимальный порог на ГИА по всем предметам, выносимым на итоговую аттестацию (за каждого обучающегося)	-2б.		
	ШК.13.Средний балл по результатам независимой итоговой аттестации не ниже окружного (в течение года)	Выше окружног о-5б. На уровне окружног о – 3б. На уровне областног о – 7б. Выше областног о уровня - 10б.		
	ШК. 14. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированными образовательными программами	2б.		
II.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	15.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, организованных на бесплатной основе по результатам года) - участие (за всех) - победители, призеры (за каждого уч.): окружной уровень областной уровень федеральный уровень	2б 5б. 10б. 20б.		
	16. Участие учащихся в очных конференциях по предмету организованных на бесплатной основе (по результатам года): - участие (за всех) - победители, призеры (за каждого уч.): окружной уровень	2б. 5б.		

	<ul style="list-style-type: none"> - участие обучающихся школы с условием того, что проект поступил на дистанционный этап (за всех); - защита исследовательского проекта (на очном этапе); - победители, призеры очного этапа НОП «Взлет» (за каждого уч.); - победители номинации «Великолепная двадцатка» (за каждого уч.) 	26.		
		46.		
		106.		
		56.		
	<p>ШК.20. Участие педагогов в работе МО школы (инновационные технологии):</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогический совет - открытый урок - открытый классный час, открытое внеклассное мероприятие по предмету - семинары – практикумы 	26.		
		26.		
		16.		
		16.		
	<p>ШК.21. Участие в работе экспертных групп, жюри (при проверке экзаменационных работ, олимпиад и конференций) Окружной уровень (за одну справку) Областной уровень (эксперты ГИА- за одну справку)</p>	16.		
		26.		
	<p>ШК.22. Участие педагогов в конкурсе методических разработок уроков, внеклассных мероприятий (кроме дистанционных)</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие - победители и призеры: окружной, районный уровень областной уровень 	0,56.		
		26.		
		46.		
<p>III. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)</p>	23. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях в школе или на базе школы, в течение учебного года.	16.		
	24. Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	26.		
	25. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины.	1 б.		
	26. Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	16.		
	27. Организация результативной работы с обучающимися из социально - неблагополучных семей	36.		
	28. Позитивная динамика учебно-воспитательного процесса в классе по результатам общешкольного конкурса «Класс года»	56.		

IV. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	29. Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет (по результатам полугодия): - более 10%	16.		
	ШК.30. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	36.		

8.2. Работники АХП

Основание для назначения стимулирующих выплат	критерии	Размер выплат	Оценка независимой комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	библиотекарь 2,5 б.	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся. 2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств.)	уборщики служебных помещений 2 б. сторожа 1,5б. уборщик служебных помещений 2 б.	

9. Премирование

9.1. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиления заинтересованности работников школы и детских садов в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышении качества образовательного процесса, а также закрепление в общеобразовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

9.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение почетной грамотой школы;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению почетной грамотой КУМОиНСО, Администрации муниципального района Кинельский, Министерства образования и науки Самарской области, Министерства образования РФ;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования»

РФ»;

- представление к присвоению почетного звания.

9.3. Премирование:

- за высокие результаты по итогам года;

- за высокое профессиональное мастерство;

- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- за качественное и оперативное выполнение особо важных работ;

- за высокий уровень проведения общешкольных и общесадиковских учебно-воспитательных мероприятий;

- за высокое качество физкультурно-оздоровительной работы;

- за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

9.4. Порядок установления премий:

Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора школы. Премия может быть начислена по итогам работы за год или за выполнение конкретного объема работ, как штатным сотрудникам, так и работающим по совместительству.

Размер премии определяется в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты деятельности школы и максимальным размером не ограничивается.

Премии руководителю устанавливаются по приказам руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области в пределах средств на оплату труда ОУ.

Премирование производится из фонда экономии заработной платы в случае высвобождения такового.

10. Материальная помощь

10.1. Материальная помощь может предоставляться по письменному заявлению работников учреждения в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств, в следующих случаях:

-длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

-смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

11. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам

11.1.К расходным обязательствам Самарской области относится осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пять тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным их местом работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Выплаты производятся за счет субсидий, предоставляемых учреждению из областного бюджета, предусмотренных абзацем вторым п.1 ст.78.1 Бюджетного кодекса РФ. Порядок определения объема и условия предоставления указанных субсидий устанавливаются Правительством Самарской области.

11.2. Денежная выплата производится молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым 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 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (далее – педагогическая специальность), в Учреждение являющееся основным их местом работы, в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им норм рабочего времени.

11.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня принятия на работу в образовательное учреждение.

12. Срок действия Положения

12.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента его принятия и действует до внесения новых изменений в систему оплаты труда.

12.2. Настоящее Положение может изменяться, дополняться, корректироваться с учетом мнения Общего собрания и Управляющего совета.

Внесение изменений в Положение в целях приведения его в соответствие с законодательством, а также исправления допущенных технических ошибок осуществляется без учета мнения представительных органов работников Учреждения.

Принят с учетом мнения
Управляющего совета
Протокол № 2 от 28.10.2019г.
Общего собрания работников
Протокол № 5 от 29.10.2019г.

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
_____ Рузанова И.Б.

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 29.10.2019 №242/1 - ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
структурного подразделения детского сада

1. Общие положения.

- 3.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения детского сада «Солнышко» ГБОУ СОШ с. Малая Малышевка (далее – детский сад), устанавливает порядок и условия выплаты заработной платы, порядок установления доплат и надбавок к должностным окладам, порядок материального стимулирования работников. Является приложением к общему положению.
- 3.2. Положение разработано в соответствии с законодательными и нормативными документами:
- Федеральный закон № 273 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
 - Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - Коллективный договор;
 - Закон Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».
 - Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993г. №88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений».
 - Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008. №353 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области».
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8 – ОД "Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки".
 - Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 № 63 – р "Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки".
 - Постановление правительства Самарской области № 398 от 8 сентября 2010г. «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10 сентября 2008года № 353»
 - Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».
 - Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2013 № 762 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353

«Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

- Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
 - Постановление Правительства Самарской области от 17.02.2011 № 51 «Порядок определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным общеобразовательным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым статьи 78.1. Бюджетного кодекса РФ»
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8 – ОД "Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки".
 - Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 № 63 – р "Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки".
- 3.3. Положение разработано в целях дифференциации заработной платы работников различных профессий (должностей) в зависимости от сложности выполняемых работ и требований к категориям работников, в целях усиления материальной заинтересованности работников детского сада в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера.
- 3.4. Заработная плата работников детского сада является вознаграждением за труд и производится на основании квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда (ст. 132 ТК РФ).
- 3.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 7и22числа.Набанковский счет работника, работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую в учреждении систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет работника и иные выплаты в его пользу (материальную помощь, вознаграждение, компенсации, возмещение средств на оплату за командировочные расходы и пр.)
- 3.6. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер. Каждый работник получает расчетный листок в бухгалтерии под роспись в Журнале выдачи расчетных листков, в любой рабочий день начиная со дня выдачи заработной платы.
- 3.7. На основании письменного заявления сотрудников детского сада из заработной платы могут быть произведены удержания (профсоюзные взносы, страховые взносы). Алименты удерживаются на основании исполнительных листов без письменного согласия сотрудников.
- 3.8. Заработная плата работников не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

- 3.9. Начисление заработной платы работников детского сада производится в соответствии с ежемесячно составляемым табелем учёта рабочего времени.
- 3.10. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.
- 3.11. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирование работников и материальную помощь.
- 3.12. При направлении работника в командировку, а также для повышения квалификации с отрывом от работы, ему гарантируется сохранение среднего заработка.
- 3.13. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются согласно действующим финансовым нормативным документам.
- 3.14. Учебные отпуска работникам оплачиваются из расчета среднего заработка за 12 предшествующих календарных месяцев п.6 ст. 139 ТК РФ.
- 3.15. Срок действия данного Положения не ограничен (до внесения изменений в механизмы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденных соответствующим Постановлением Правительства Самарской области).

3.2. Структура фонда оплаты труда

- 3.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников СП детского сада «Солнышко»;

N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов бюджетного финансирования на одного воспитанника, утвержденной Правительством Самарской области;

D - соотношение фонда оплаты труда работников Учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника,

H - количество воспитанников.

Фонд оплаты труда работников СП детского сада «Солнышко» состоит:

- из **базовой части** в размере образовательный процесс 71,7% и присмотр и уход 76,8% от фонда оплаты труда работников;
- из **стимулирующей части** в размере образовательный процесс 28,3% и присмотр и уход 23,2% от фонда оплаты труда работников

Процентное соотношение базовой и стимулирующей частей устанавливается в соответствии с Постановлениями Правительства Самарской области и МОиН Самарской области.

В базовую часть фона оплаты труда работников СП детского сада «Солнышко» включается оплата труда работников дошкольных учреждений согласно «Должностным окладам работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», утвержденных Постановлением Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 и компенсационные выплаты.

- 3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда и распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от СЧ ФОТ;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от СЧ ФОТ;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от СЧ ФОТ;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от СЧ ФОТ;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от СЧ ФОТ.
- ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:
 - при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;
 - при выслуге лет свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

- 3.1. Работникам детского сада производятся компенсационные выплаты и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ.
- 3.2. Оплата труда работников детского сада в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации:

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда);
- оплата труда работников детского сада в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации:
- доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов) (в соответствии со ст.96 и ст.154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (в соответствии со ст.152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работ; за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со ст.151 ТК РФ);

- 1.3. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, могут устанавливаться:

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников детского сада.

Размер доплаты или надбавки может быть сокращен или увеличен в условиях уменьшения или увеличения бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Доплаты устанавливаются на основании утвержденной тарификации, подтверждаются приказом директора и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору

№	Наименование доплаты (за увеличение объема работ)	Должность	Размер выплат: % от ДО или в суммовом выражении
	за руководство методическим объединением	воспитатель	до 2500 руб.
	за участие в разработке локальных актов структурного подразделения, программы развития учреждения	старший воспитатель	до 3000 руб.
	за наставничество над молодыми и вновь принятыми педагогами	воспитатель	до 3000 руб.
	за информационное наполнение сайта детского сада	педагогические работники	до 3000 руб.
	за организацию работы по формированию базы данных, вводимую в АСУ РСО	педагогические работники	до 2500 руб.
	за выполнение работ по ведению электронной базы Е-услуги ДОУ	старший воспитатель	до 2000 руб.
	за ведение контроля и учета рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	старший воспитатель, завхоз	до 1000 руб.
	за организацию работы и ведение документации по охране труда	ответственный	до 5000 руб.
	за организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	ответственный	до 5500 руб.
	за организацию работы и ведение документации по электробезопасности	ответственный	до 3000 руб.
	за организацию тематических выставок	педагогические работники	до 1000 руб.
	за оформление информационных стендов	педагогический, учебно-вспомогательный персонал	до 1500 руб.
	за организацию работы по защите информации, содержащей персональные данные	делопроизводитель	до 1000 руб.
	за сбор материалов для аттестационных, квалификационных, конкурсных комиссий; за ведение личных дел сотрудников, дополнение их сведениями, в соответствии с трудовой деятельностью персонала; за внесение записи в трудовые книжки	делопроизводитель	до 7000 руб.

	<p>сотрудников учреждения, обеспечение их учета и хранения;</p> <p>за подсчет рабочего стажа сотрудников;</p> <p>за оформление документов пенсионного страхования, начисления пенсий, льгот, компенсаций работникам учреждения ;</p> <p>за ведение информационной базы качественного, количественного состава сотрудников, ее обновления;</p> <p>за составление и учет отпуска сотрудников, контроль за соблюдением графиков отпусков.</p>		
	<p>за работу в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (основание для выплат: Постановление правительства Самарской области № 398 от 8 сентября 2010г. «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10 сентября 2008года № 353».)</p>	<p>специалисты (учитель-логопед, педагог-психолог)</p>	<p>до 20% от должностного оклада</p> <p>Расчет по формуле $S = n/12 * X$</p> <p>где S - сумма доплаты;</p>
	<p>за проведение коррекционно-развивающей работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>воспитатели, работающие в комбинированных группах</p>	<p>n- 20% от ДО за ставку;</p> <p>12 – норма детей с ОВЗ в группе за 20% доплату;</p>
	<p>за проведение комплекса специальных оздоровительных мероприятий и процедур</p>	<p>помощники воспитателя, работающие в комбинированных группах</p>	<p>X – кол-во детей с ОВЗ в группе, исходя из среднего показателя по группам</p>
	<p>за ведение документации по учету военнообязанных</p>	<p>делопроизводитель</p>	<p>До 500 руб.</p>
	<p>за ведение протоколов Учреждения</p>	<p>педагогический, учебно-вспомогательный персонал</p>	<p>до 500 руб.</p>
	<p>за оформление статистики по гос.заданию</p>	<p>бухгалтер, специалист по закупкам</p>	<p>до 1500 руб.</p>
	<p>за формирование базы данных по компенсационным выплатам родителей за содержание детей в детском саду</p>	<p>бухгалтер, специалист по закупкам</p>	<p>до 1500 руб.</p>
	<p>за информационное наполнение сайта bizgov</p>	<p>бухгалтер, специалист по закупкам</p>	<p>до 1500 руб.</p>
	<p>за работу с отчетами со спутниковой системой ГЛОНАС</p>	<p>бухгалтер, специалист по закупкам</p>	<p>до 500 руб.</p>

	за увеличенный объем работы, связанный с внедрением новых форм программного обеспечения технологии внедрения бухгалтерского учета и с внутренним инвентаризационным контролем, оформлением договоров до 5000 рублей	бухгалтер	до 100% от ДО.
	за зону расширения труда: ведение учета счетов и накладных по школе; формирование и отправление платежных поручений по школе; разнесение банковских выписок по школе в программе		до 3000 руб.
	за увеличенный объем работы, связанный с закупочной процедурой, заключением проектов контрактов	специалист по закупкам	до 100% от ДО
	за техническое сопровождение ИКТ образовательного процесса.	педагогические работники	до 2000 руб.
	за осуществление координации деятельности работников по созданию условий, обеспечивающих охрану жизни и здоровья воспитанников	калькулятор	до 6000 руб.
	за контроль соблюдения санитарно-гигиенических требований и обеспечения санитарно-эпидемиологического режима	калькулятор	до 6000 руб.
	за увеличенный объем работы, связанный с учетом питания льготных категорий детей	калькулятор, бухгалтер, завхоз	до 1500 руб.
	за озеленение групп и территории групповых площадок, в зимнее время – за участие в организации построек из снега и их оформление	помощники воспитателя	до 1000 руб.
	за участие в преобразовании развивающей среды в группе – зонирование, обновление интерьера	помощники воспитателя	до 1000 руб.
	за актерское мастерство в создании сценических образов при участии в детских мероприятиях	помощники воспитателя	до 1000 руб.
	за уход за цветами в детском саду	учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	до 1000 руб.
	за влажную уборку лестничных пролетов после прогулки детей	учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	до 3000 руб.
	компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда	по итогам СОУТ	до 12% от должностного оклада
	за выполнение требований по утилизации	учебно-	до 3000 руб.

	пищевых отходов	вспомогательный и обслуживающий персонал	
	за осмотр здания и территории в период приёма дежурства от сторожей	повар	до 3000 руб.
	за организацию контроля над процессом приготовления блюд сменным поваром и правильной эксплуатацией технологического оборудования	повар	до 2000 руб.
	за увеличение объема работ - уборка территории детского сада (1100м ²) и прилегающей территории (1600м ²)	дворник	до 100% от ДО
	за увеличение объема работ, связанного с организацией работы с детьми раннего возраста.	Педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал	до 50% от ДО
	за проведение оздоровительных мероприятий с детьми по снижению заболеваемости	калькулятор	до 2000 руб.
	за ремонт и обработку кукольной одежды, мягких игрушек	машинист по стирке белья, кастелянша	до 1000 руб.
	за стирку и ремонт спец.одежды работников школы	машинист по стирке белья, кастелянша	до 1000 руб.
	за организацию контрольно-пропускного режима учреждения	учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	до 3000 руб.
	<u>март-сентябрь</u> за посадку саженцев, обмазку деревьев известью, обработку почвы, окучивание, полив насаждений, обрезку крон деревьев; за заготовку, установку кольев, подвязку к ним растений; за заготовку веников; <u>октябрь</u> за сбор и сортировку семян и рассады, валку и корчевка сухостойных деревьев и кустарников, одерновку поверхностей; <u>ноябрь</u> за подготовку инвентаря к весенним работам <u>декабрь-февраль</u> за постройки из снега: фигурные, горки и т.п.	обслуживающий персонал	до 3000 руб.
	за снятие и передачу показаний с приборов учета воды и электроэнергии	завхоз, кладовщик	до 1000 руб.
	за хранение, подготовку костюмов к мероприятиям (стирка, чистка, ремонт,	педагогический, учебно-	до 1500 руб.

	участие в инвентаризации костюмов)	вспомогательный, обслуживающий персонал	
	за сшивание и сдачу в архив документации	учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал	до 1000 руб.
	за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	все работники (Ст.151 ТК РФ)	до 100% от ДО или в суммовом выражении.

В случае неисполнения возложенных дополнительных обязанностей работником, доплата снижается или отменяется приказом руководителя

Руководитель имеет право снизить размер доплаты или снять доплату в следующих случаях:

- детский травматизм, нарушение охраны труда- до 100% доплаты
- нарушение трудовой дисциплины- до 100% доплаты
- несвоевременная отчетность по вине работника- до 100% доплаты
- обоснованная жалоба родителей /законных представителей/ обучающихся, воспитанников, поданная в письменном виде - до 100% доплаты

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

4.2. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда детского сада распределяется следующим образом:

Стимулирующие выплаты директору школы в размере до 3% от стимулирующей части ФОТ структурного подразделения детского сада;

Остальные средства стимулирующей части ФОТ направляются на выплаты работникам структурного подразделения детского сада.

Допускается создание резервной части стимулирующих выплат для работников, которым предполагаются стимулирующие выплаты в связи с наступлением срока назначения стимулирующих выплат.

4.3. Установленные работнику стимулирующие выплаты исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина).

4.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника в соответствии с приказом руководителя ОУ и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Размер стимулирующих доплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем ОУ.

- 4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.
- 4.6. Каждый критерий оценивается баллами. Денежное выражение одного балла устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда.
- 4.7. Стимулирующие выплаты руководителю выплачиваются из стимулирующей части ФОТ в размере до 3% и определяются приказом руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.
- 4.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОУ является:
 - 4.8.1. Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
 - 4.8.2. Отсутствия случаев травматизма воспитанников на занятиях и в течение времени пребывания, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
 - 4.8.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - 4.8.4. В случае перевода работника организации на другую должность в этой организации стимулирующие выплаты за работником сохраняются по прежней должности до выполнения п.4.8.1;
 - 4.8.5. При выходе работника на работу после декретного отпуска ему начисляются стимулирующие выплаты согласно листу эффективности, заработанные работником до ухода в декретный отпуск.
- 4.9. Условия снижения стимулирующих выплат:
 - наличие обоснованной жалобы, поданной в письменном виде.
При наличии одной обоснованной жалобы в течение учебного года стимулирующая выплата снижается на **50%** с момента установления виновности работника до окончания срока действия выплаты.
 - наличие дисциплинарных взысканий.
Выплата снижается на **50%** с момента получения дисциплинарного взыскания, при снятии взыскания стимулирующие выплаты производятся в полном объеме.
- 4.10. Условия отмены стимулирующих выплат:
 - наличие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается с момента получения травмы обучающимся;
 - наличие повторного дисциплинарного взыскания в течение учебного года стимулирующая выплата снимается до окончания срока действия выплаты;
 - наличие повторной обоснованной жалобы в течение учебного года стимулирующая выплата снимается с момента установления виновности работника до окончания срока действия выплаты;
 - при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.
- 4.11. Сроки предоставления сотрудниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя ОУ до 10 января, до 10 сентября.
Старший воспитатель представляет Управляющему совету обобщенную аналитическую информацию о деятельности работников по критериям не позднее **15 января и 15 сентября**.

Сроки издания приказа руководителя ОУ об установлении стимулирующих выплат до 30 января, до 30 сентября.

Стимулирующие выплаты начисляются приказом директора дважды в год:

- сентябрь, на период с 01.01 по 31.08;

- январь, на период с 01.09 по 31.12.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

Материалы по самоанализу деятельности работников ОУ рассматриваются Экспертной комиссией по оценке эффективности (качества) работы сотрудников.

Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе аналитической информации Экспертной комиссии о показателях деятельности сотрудников (протокол распределения баллов) по результатам материалов самоанализа их деятельности.

4.12. Критерии показателей качества труда работников детского сада:

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.12.1 для педагогических работников

	Критерий оценивания	max баллы	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется экспертной комиссией ДОУ)
1. Эффективность использования инновационных педагогических технологий (воспитатели и иные педагогические работники) – не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ					
1.1.	<p>Результаты выполнения федерального государственного стандарта дошкольного образования на высоком уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка (корректировка) и реализация образовательных программ: основной общеобразовательной программы, адаптированных образовательных программ, - рабочих программ для возрастных групп, программы развития учреждения - 1балл - создание актуальной предметно-пространственной развивающей образовательной среды учреждения, соответствующей ФГОС ДО – 1балл - пополнение УМК – 1 балл - применение компьютеров и электронных средств для занятий 1 балл 	46			
1.2	<p>Использование в работе с детьми парциальных программ и инновационных педагогических технологий (пед.работники) (за каждый вид - 1балл)</p> <p>Методическое сопровождение педагогов в разработке и контроль над реализацией парциальных программ и инновационных педагогических технологий (старший воспитатель) (за каждый вид -0,5балла)</p>	86			

1.3.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) (пед.работники): - в ДОУ- 1 балл; -окружной уровень- 2 балла; -областной уровень– 3 балла	106			
1.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (пед.работники): - размещение методических разработок на различных сайтах, в т.ч. ДОУ – 1 балл; - окружной, районный уровень – 2 балла; -областной, федеральный уровень – 4 балла	86			
1.5.	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (пед.работники), образовательных организаций: участие: - окружной уровень – 10 баллов; -областной уровень – 15 баллов; победитель, призер: - окружной уровень – 15 бал.; -областной уровень – 20 баллов.	256			
1.6.	Участие педагогов в конкурсах методических разработок (кроме дистанционных) (пед.работники) – 16	26			
1.7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях и т.п.(пед.работники): - окружной, районный уровень: Победители призеры – 5 баллов; участник – 3 балла - областной, федеральный уровень: Победители и призеры – 10 баллов; участник –3 балла	156			
1.8	Участие в работе экспертных, рабочих групп, комиссий, жюри (за каждое участие 16) окружной и областной уровень (пед.работники)	36			
1.9	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса (пед.работники)	36			
1.10	Работа с родителями: - отсутствие обоснованных обращений, жалоб, конфликтных ситуаций (пед.работники) - отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад (воспитатели)	Отс.- 16 наличие- минус26.			
1.11	Методическая активность работников (старший воспитатель) Результативность деятельности по повышению профессионального уровня педагогических работников: - наличие не менее чем у 50 % педагогических работников квалификационных категорий – 36; - доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов через систему АИС «Кадры в образовании»	66			

	25 – 40% - 26 40 % и более -36				
2.Эффективная организация работы со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (воспитатели, помощники воспитателя и иные педагогические работники)- не менее 13% от стимулирующей части ФОТ					
2.1.	За интенсивность и напряженность, связанную с организацией образовательно-воспитательного процесса детей в разновозрастных группах (воспитатели, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель)	26			
2.2.	Наличие положительной динамики по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития детей (протокол итогового ППк) (педагогические работники) – 26	26			
2.3	Оказание консультативной помощи воспитанникам, их родителям в решении конкретных проблем (проведение не менее одного мероприятия в квартал и не менее трех форм просветительской деятельности для родителей в течение учебного года) (учитель-логопед) – 26	26			
2.4.	<p>Эффективная реализация программы дошкольного образования в условиях превышения плановой наполняемости (воспитатели)</p> <p>Значение показателя в целых числах определяется по формуле</p> $E = \frac{M_{\text{период.}}}{N_{\text{ср.период.}}}$ <p>$M_{\text{период.}}$ – общее количество дней посещения в группе за период, $N_{\text{период.}}$ – общее количество дней работы группы за период.</p> <p>Е-для комбинированных групп по СанПиН (ЗПР- более 17 детей; ОНР-более15 детей в среднем за период) Е-для общеразвивающих групп по СанПиН (по проектной мощности помещения групповой): группа 1- более 17 детей группа 2 – более 25детей группа3- более 22 детей группа 4-более 24 детей группа5- более 24 детей</p>	36			
2.4	<p>Эффективная реализация программы дошкольного образования в условиях превышения плановой наполняемости (инструктор по физкультуре)</p> <p>Значение показателя в целых числах определяется по формуле</p> $E = \frac{M_{\text{период.}}}{N_{\text{ср.период.}}}$ <p>$M_{\text{период.}}$ – общее количество дней посещения в группе за период, $N_{\text{период.}}$ – общее количество дней работы группы за период.</p>				

	Е- по СанПиН до 3 лет более 12 детей				
3. Эффективная организация работы, направленная на обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитатели, медицинские работники, помощники воспитателя)- не менее 25% от стимулирующей части ФОТ					
3.1.	Количество дней посещения на одного ребенка за период в группе (воспитатели) Значение показателя определяется по формуле $E = \frac{M_{\text{период}}}{N_{\text{ср.период}}}$ где $M_{\text{период}}$ – общее количество дней посещения в группе за период $N_{\text{ср.период}}$ – среднесписочное количество детей в группе за период. Е- не менее 165 дней за год (в перерасчете на период: 13,75 x количество месяцев в периоде).	36			
3.1.	Количество дней посещения на одного ребенка за период в учреждении (старший воспитатель) Значение показателя определяется по формуле $E = \frac{M_{\text{период}}}{N_{\text{ср.период}}}$ где $M_{\text{период}}$ – общее количество дней посещения в учреждении за период, $N_{\text{ср.период}}$ – среднегодовое количество детей в учреждении. Е- не менее 165 дней за год (в перерасчете на период: 13,75 x количество месяцев в периоде).	36			
3.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (воспитатели) Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за период в группе Значение показателя определяется по формуле $T_{\text{бол}} = \frac{H_{\text{ср.период}}}{N_{\text{ср.период}}}$ где $H_{\text{ср.период}}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в группе за период, $N_{\text{ср.период}}$ – среднесписочное количество детей в группе за период Т – на одного ребенка не более: 7 дней для детей в возрасте 1-3 лет 4 дней для детей в возрасте 3-7 лет	36			
3.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (старший воспитатель) Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за год в учреждении Значение показателя определяется по формуле $T_{\text{бол}} = \frac{H_{\text{ср.период}}}{N_{\text{ср.период}}}$ где $H_{\text{ср.период}}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в учреждении за период, $N_{\text{ср.период}}$ – среднесписочное количество детей в учреждении за период Т – на одного ребенка не более:	36			

	6 дней по учреждению				
3.3	Эффективная организация летней оздоровительной работы (по итогам летнего оздоровительного периода) (пед.работники) Выполнение показателя (определяется комиссией)	16			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на сохранение здоровья воспитанников, качества воспитания (все работники д/с) – не более 25% от стимулирующей части ФОТ					
4.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств (старший воспитатель)	26			
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (старший воспитатель)	26			
4.3.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода (старший воспитатель)	16			
4.4	Отсутствие замечаний по документообороту (старший воспитатель)	16			
4.5	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы по нарушению требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, СанПиН. (все категории работников)	26			
4.6	Выполнение работ, связанных с благоустройством и оформлением территории детского сада (все категории работников)	0,56			

4.12.2. Для помощника воспитателя.

Критерий оценивания	Мак баллы	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется экспертной комиссией ДОУ)
2.Эффективная организация работы со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (воспитатели, помощники воспитателя и иные педагогические работники)- не менее 13% от стимулирующей части ФОТ				
2.1.	За интенсивность и напряженность, связанную с организацией присмотра и ухода за детьми в разновозрастных группах	26		
2.2.	Эффективная реализация программы дошкольного образования в условиях превышения плановой наполняемости Значение показателя в целых числах определяется по формуле $E = \frac{M_{\text{период}}}{N_{\text{ср.период}}}$ $M_{\text{период}}$ – общее количество дней посещения в группе за период,	26		

	<p>$N_{\text{период}}$ – общее количество дней работы группы за период.</p> <p>Е-для комбинированных групп по СанПиН (ЗПР- более 17 детей; ОНР- более 15 детей в среднем за период)</p> <p>Е-для общеразвивающих групп по СанПиН (по проектной мощности помещения групповой):</p> <p>группа 1- более 17 детей группа 2 – более 25детей группа3- более 22 детей группа 4-более 24 детей группа5- более 24 детей</p>				
3. Эффективная организация работы, направленная на обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитатели, медицинские работники, помощники воспитателя)- не менее 25% от стимулирующей части ФОТ					
3.1.	<p>Количество дней посещения на одного ребенка за период в группе</p> <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $E = \frac{M_{\text{период}}}{N_{\text{ср.период}}}$ <p>где</p> <p>$M_{\text{период}}$ – общее количество дней посещения в группе за период,</p> <p>$N_{\text{ср.период}}$ – среднесписочное количество детей в группе за период.</p> <p>Е- не менее 165 дней за год (в перерасчете на период: 13,75 x количество месяцев в периоде).</p>	36			
3.2.	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</p> <p>Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за год в группе</p> <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $T_{\text{бол}} = \frac{H_{\text{ср.период}}}{N_{\text{ср.период.}}}$ <p>где</p> <p>$H_{\text{ср.период}}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в группе за год,</p> <p>$N_{\text{ср.период.}}$ – среднегодовое количество детей в группе</p> <p>T – на одного ребенка не более: 7 дней для детей в возрасте 1-3 лет 4 дней для детей в возрасте 3-7 лет</p>	26			
3.3	<p>Эффективная организация летней оздоровительной работы (по итогам летнего оздоровительного периода)</p> <p>Выполнение показателя (определяется комиссией)</p>	16			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на сохранение здоровья воспитанников, качества воспитания (все работники д/с) – не более 25% от стимулирующей части ФОТ					
4.1	<p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</p>	26			

4.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы по нарушению требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, СанПиН. (все категории работников)	26			
4.3	Выполнение работ, связанных с благоустройством и оформлением территории детского сада (все категории работников)	0,56			

4.12.3.Для калькулятора

Критерий оценивания	Мах баллы	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется экспертной комиссией ДОУ)
---------------------	-----------	------------------------	---	---

3.Эффективная организация работы, направленная на обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитатели, помощники воспитателя, медицинские работники)- не менее 25% от стимулирующей части ФОТ

3.1.	<p>Количество дней посещения на одного ребенка за год в учреждении</p> <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $E = \frac{M_{\text{период.}}}{N_{\text{ср.период.}}}$ <p>где $M_{\text{период.}}$ – общее количество дней посещения в учреждении за год, $N_{\text{ср.период.}}$ – среднегодовое количество детей в учреждении. E- не менее 165 дней за год (в перерасчете на период: 13,75 x количество месяцев в периоде).</p>	56			
3.2	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (старший воспитатель)</p> <p>Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за год в учреждении</p> <p>Значение показателя определяется по формуле</p> $T_{\text{бол}} = \frac{H_{\text{ср.период}}}{N_{\text{ср.период.}}}$ <p>где $H_{\text{ср.период}}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в учреждении за год, $N_{\text{ср.период.}}$ – среднегодовое количество детей в учреждении T – на одного ребенка не более: 6 дней по учреждению</p>	36			
3.3	<p>Эффективная организация летней оздоровительной работы (по итогам летнего оздоровительного периода)</p> <p>Выполнение показателя (определяется комиссией)</p>	16			

4. Эффективность обеспечения условий, направленных на сохранение здоровья воспитанников, качества воспитания (все работники д/с) – не более 25% от стимулирующей части ФОТ					
4.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств	26			
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	26			
4.3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы по нарушению требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, СанПиН. (все категории работников)	26			
4.4.	Выполнение работ, связанных с благоустройством и оформлением территории детского сада (все категории работников)	0,56			

4.12.4. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (кроме калькулятора, помощника воспитателя)

Критерий оценивания		Мак баллы	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется экспертной комиссией ДОУ)
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на сохранение здоровья воспитанников, качества воспитания (все работники д/с) – не более 25% от стимулирующей части ФОТ					
4.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств Повар Кухонный рабочий Кладовщик Завхоз	66 36 16 16			
4.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания Повар Кухонный рабочий Кладовщик	86 36 16			
4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности Бухгалтер Завхоз	36 36			
4.4	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода				

	Бухгалтер	16			
	Кладовщик	16			
4.5	Отсутствие замечаний по документообороту				
	Бухгалтер	16			
	Специалист по закупкам	26			
	Делопроизводитель	26			
	Завхоз	26			
4.6	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы по нарушению требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, СанПиН. (все категории работников)	26			
4.7	Выполнение работ, связанных с благоустройством и оформлением территории детского сада (все категории работников)	0,56			

5. О ежемесячной денежной выплате на книгоиздательскую продукцию

Предоставление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам детского сада в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Выплата денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений производится за счет средств областного бюджета, в рамках субсидирования.

Требование с педагогических работников образовательных учреждений представления каких-либо чеков или квитанций о приобретении ими книгоиздательской продукции или о подписке на периодические издания не предъявляются.

Сумма денежной выплаты подлежит налогообложению.

6. О ежемесячной денежной выплате педагогическим работникам

В соответствии с пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в целях доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области Правительство Самарской области постановляет:

Установить, что к расходным обязательствам Самарской области относится начиная с апреля 2015 года осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 3 700 (трех тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (далее - денежные выплаты).

Финансовое обеспечение расходного данного расходного обязательства, в отношении денежных выплат педагогическим работникам государственных бюджетных образовательных учреждений Самарской области, осуществляется в форме субсидий государственным бюджетным образовательным учреждениям Самарской области из областного бюджета.

7. Материальная помощь

Материальная помощь может предоставляться по письменному заявлению работников в пределах фонда оплаты труда при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- продолжительная нетрудоспособность по состоянию здоровья;
- тяжелое финансовое положение, связанное с несчастным случаем (форсмажорные обстоятельства);
- по решению трудового коллектива.

8. Премирование

- 8.1. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиления заинтересованности работников школы и детских садов в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышении качества образовательного процесса, а также закрепление в общеобразовательном учреждении высококвалифицированных кадров.
- 8.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:
- объявление благодарности в приказе директора;
 - награждение почетной грамотой школы;
 - награждение ценным подарком;
 - представление к награждению почетной грамотой КУМОиНСО, Администрации муниципального района Кинельский, Министерства образования и науки Самарской области, Министерства образования РФ;
 - представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
 - за высокие результаты по итогам года;
 - за высокое профессиональное мастерство;
 - за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
 - за качественное и оперативное выполнение особо важных работ;
 - за высокий уровень проведения мероприятий;
 - за высокое качество физкультурно-оздоровительной работы;
 - представление к присвоению почетного звания.
- 8.3. Порядок установления премий:
- Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора школы. Премия может быть начислена по итогам работы за год или за выполнение конкретного объема работ, как штатным сотрудникам, так и работающим по совместительству.
- Размер премии определяется в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты деятельности школы и максимальным размером не ограничивается.
- Премирование производится из фонда экономии заработной платы в случае высвобождения такового.

Принят с учетом мнения
Управляющего совета
Протокол № 2 от 28.10.2019г.
Общего собрания работников
Протокол № 5 от 29.10.2019