

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ пос.
Прибой муниципального района
Безенчукский Самарской области

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ пос.
Прибой муниципального
района Безенчукский
Самарской области

 Л.А. Маркова

«09» января 2019 г.



А.П. Куршук

«09» января 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района
Безенчукский Самарской области

Рассмотрено и согласовано
на заседании Управляющего совета

Протокол № 2

«09» января 2019 г.

Глава I. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района Безенчукский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района Безенчукский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьно возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 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 и дополнениями).

1.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основе методики формирования фонда оплаты труда согласно постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива

бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Нбф} \times \text{С} \times \text{Н} + \text{Т},$$

где ФОТ- фонд оплаты труда работников Школы;

Нбф - норматив бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

С- соотношение фонда оплаты труда работников школы и норматива бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемого Учреждением;

Н - количество обучающихся в Школе;

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой, стимулирующей части и объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.4.1. Базовый фонд включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда административно – хозяйственного персонала;
- специальный фонд оплаты труда, который включает:

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;

и другие доплаты, за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работников образовательного учреждения.

1.4.2. Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – 3 процента;

на стимулирующие выплаты административно – хозяйственного персонала – 45 процентов;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – 52 процента.

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

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты директору, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем.

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

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

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.13. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

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

-за первую половину месяца – 16 числа расчетного месяца;

-за вторую половину месяца – 1 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца рассчитывается по формуле:

З/ пл. за первую половину месяца = ((Окл+Дппм:Нрвм*Фппм)*0,87,

где Окл-оклад сотрудника; Дппм-доплаты и надбавки за первую половину месяца; Нрвм-норма рабочего времени в месяце; Фппм-фактическое отработанное время за первую половину месяца; 0,87-коэффициент учета НДФЛ.

Заработная плата за первую половину месяца сотруднику может выплачиваться больше или меньше, чем по формуле, на основании заявления в котором указана сумма.

1.15. При прекращении действий трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

1.16. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

1.17. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

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

1.19. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением.

Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.20. В связи с дифференцированным подходом нормативно-правовых актов Самарской области принципиально различаются системы оплаты труда работников Школы и Структурного подразделения.

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

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Зарплата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

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

	• Повышающий коэффициент
--	---------------------------------

Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

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

- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

- с обучающимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с обучающимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;

- с обучающимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

- и другими.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах; образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

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

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

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

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

• ФОТпед x 245

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

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

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

b1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

• ФОТ_{инд} x 245

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

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

ФОТ_{инд} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a₁ – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b₁ – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

а) за проверку тетрадей и письменных работ;

б) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.);

в) за руководство школьным методическим объединением;

г) за организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и научно – практическим конференциям;

д) за внедрение в образовательный процесс информационно – коммуникационных технологий.

е) за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников ОУ, последним устанавливаются доплаты в абсолютных величинах (в рублях):

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Зам директора по ВР, УВР, учитель (назначенный по приказу)	За организацию учебно-воспитательного процесса в школе, руководство им и контроль за развитием образовательного учреждения; методическое руководство педагогическим коллективом; обеспечение режима соблюдения норм	до 15000 рублей	ежемесячно

	<p>и правил техники безопасности в образовательном процессе; организация и руководство социально-педагогической работой в школе (ведение карточек учёта учащихся, состоящих на профилактическом учёте; сбор и передача информации об учащихся, находящихся в ТЖС, в вышестоящие профилактические учреждения; планирование, организация и контроль за работой Совета профилактики (ведение протоколов); организация занятости и летнего отдыха учащихся, находящихся в ТЖС; организация взаимодействия с учреждениями профилактики; организация работы с родителями несовершеннолетнего (лицами, их заменяющими); контроль за успеваемостью и посещаемостью учащихся).</p>		
Учитель физической культуры	<p>Внеклассная работа по спортивно-оздоровительной работе. Проведение мониторинга физического развития обучающихся.</p>	<p>до 1000 рублей 500 рублей</p>	<p>ежемесячно ежемесячно</p>
Учитель	<p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся.</p>	<p>до 1000 рублей</p>	<p>ежемесячно</p>
Учитель	<p>Организация работы музейной комнаты.</p>	<p>до 1000 рублей</p>	<p>ежемесячно</p>
Учитель	<p>Организация и проведение занятий с дошкольниками.</p>	<p>до 1000 рублей</p>	<p>ежемесячно</p>
Учитель	<p>Организация наставничества</p>	<p>до 1000 рублей</p>	<p>ежемесячно</p>
Учитель, назначенный по приказу	<p>Организация и руководство школьными методическими объединениями, временными творческими группами, школой передового педагогического опыта.</p>	<p>до 1000 рублей</p>	<p>ежемесячно</p>
Учитель	<p>Организация работ на учебно-опытном</p>	<p>до 1000</p>	<p>по факту</p>

	участке	рублей	
Учитель	Организация летнего отдыха детей	до 1000 рублей	1 раз в год
учитель (назначенный по приказу)	Участие в разработке (доработке) программы развития школы, основных образовательных программ, дополнительных образовательных программ, рабочих программ, проектов.	до 10000 рублей	по факту
учитель (назначенный по приказу)	Организация и руководство работой по формированию информационного пространства в школе (создание и обновление банка данных АСУ РСО; ведение мониторинга в рамках КПОМО; работа с сайтом школы).	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель	Составление и корректировка учебного расписания	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель	Заведование учебным кабинетом, компьютерным классом	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель	Эффективная систематическая организация работы по подготовки учащихся к олимпиадам и НПК	до 3000 рублей	ежемесячно
Учитель	Эффективное использование учебно-лабораторного оборудования в учебном процессе	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация профориентационной работы	до 3000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация работ по защите персональных данных работников и обучающихся	до 2000 рублей	ежемесячно
Учитель	Организация работ по гражданской обороне в учреждении	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель	За психологическое сопровождение обучающихся и родителей	до 2000 рублей	ежемесячно
Учитель	За работу по созданию и организацию работы военно-патриотических объединений	до 2000 рублей	ежемесячно

ж) за проверку тетрадей и письменных работ доплата осуществляется дифференцировано в зависимости от объема письменных работ по предметам, периодичности проведения проверок, специфики предмета и рассчитывается для каждого учителя следующим образом:

$P_{тет} = C_{т} \times N_{уч} \times U_{п}$, где:

$P_{тет}$ – сумма доплаты за проверку тетрадей

$C_{т}$ – стоимость проверки одной тетради, которая равна:

2 руб. начальные классы и для предметов: математика, русский язык, физика; 0,50 руб. для предметов: химия, иностранный язык, история, литература, обществознание, биология, география, информатика;

Нуч – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 01 сентября и 01 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебного плана за месяц в каждом классе.

2.4. Конкретный размер доплаты и надбавки устанавливается приказом директора учреждения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кд – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	• Коэффициент
3 группа	1,2

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области, в зависимости от объёмных показателей образовательного учреждения.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

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

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$\bullet \quad ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн + Сд,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

3-я группа – до 1,1

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР, Российской Федерации, Самарской области полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

Сд – величина стимулирующих выплат заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

3.3. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с дополнениями и изменениями) (пункт 14 постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (с дополнениями и изменениями)).

4.3. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

4.4. За выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работников ОУ, последним устанавливаются доплаты в абсолютных величинах (в рублях):

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Завхоз	Ведение документации и организации работы по пожарной безопасности.	до 1000 рублей	ежемесячно
	Организация работы по энергосбережению.	до 1000 рублей	ежемесячно
Учитель (назначенный по приказу)	Ведение документации и организация работы по ГО ЧС.	до 1000 рублей	ежемесячно
Уборщик служебных помещений, завхоз, секретарь, гардеробщица, рабоч. по КОЗ,	Стирка штор, ремонтные работы, утепление окон, дежурство при проведении ремонтных и профилактических работах в здании, работы по благоустройству территории. Подготовка к весенне-летнему и	до 7000 рублей	ежемесячно

сторож, повар Сторож	осенне-зимнему периодам. Ведение журнала учета посещений. Полив и уборка пришкольного участка в весенне-летний период; уборка снега центрального и запасных выходов; ремонтные работы.	до 5000 рублей	ежемесячно
Секретарь	Ведение трудовых книжек и личных дел обучающихся и сотрудников. Организация воинского учета	до 2000 рублей до 2000 рублей	ежемесячно ежемесячно
Библиотекарь	Работа с учебным фондом (организация индивидуальной выдачи-приема учебников, верстка плана комплектования учебниками, сбор заявок и их выполнение, информационно - разъяснительная работа среди педагогов и родителей).	до 1000 рублей	ежемесячно
Главный бухгалтер, секретарь, учитель (воспитатель), назначенный по приказу	Работа в системе ЕИС «ГУ организации торгов»; размещение информации на сайтах госуслуг, bus.gov.ru., «WEB-консолидация»; создание пакета документов для получения сертификатов ключей ЭЦП для специализированных программ и сайтов бухгалтерского учета и отчетности; организация системных мероприятий по формированию макета пенсионных дел сотрудников; работа с архивными документами (подготовка справок для подтверждения з/платы всех работников ОУ и льготного стажа для пед.работников ОУ); Ведение мониторинга в рамках КПМО.	до 5000 рублей	ежемесячно

5. Порядок и условия оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки.

5.1 Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих

школьные перевозки определяется по формуле:

1) Водитель автобуса:

$ФОТ = C + (C \cdot Y_1 \cdot N_1 + C \cdot Y_2 \cdot N_2 + C \cdot Y_3 \cdot N_3 + C \cdot X_1 \cdot K_1 + C \cdot X_2 \cdot K_2 + C \cdot X_3 \cdot K_3) \times 1,262 \times 12$, где

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

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

Y1, Y2, Y3 – размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;

N1, N2, N3 – количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1, X2, X3 – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

Y1 – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y2 – до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

X1 – до 100 %, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 – до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

2) Сопровождающий (воспитатель):

$ФОТ = C + (C \cdot Y)$, где

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

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

Y – размер доплаты за работу в сельской местности.

5.2. Водителям автобусов, сопровождающим, осуществляющим школьные перевозки устанавливаются доплата и надбавки от оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431:

- за стаж работы водителем автобуса до 150%;

- за среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день до 150%;

- за работу в сельской местности в размере 25% от оклада.

5.3. Размеры надбавок, доплат водителям автобусов в совокупности не должны превышать 300% от размера оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431.

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

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе;

доплаты за сложность и напряженность;

доплаты за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работника.

6.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 2 к коллективному договору).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.12. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

6.14. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы

пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6.15. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Порядок выплаты стимулирующих выплат по итогам работы за период(месяц, квартал, полугодие, год)

7.1.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

7.1.2. Стимулирующие выплаты работникам производятся по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

7.1.3. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

7.1.4. В соответствии с установленными критериями работники один раз в год на 01 сентября представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 25 августа. Комиссия по начислению стимулирующих выплат производит подсчет баллов и проводит анализ эффективности и качества работы. По итогам анализа оформляется сводная таблица.

Директор до 30 августа представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер стимулирующих выплат устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 10 сентября и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

Установленная приказом директора стимулирующая выплата выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 1 раз в год на 01 сентября по следующей схеме:

- общий годовой стимулирующий ФОТ педагогических работников, отведённый на выплату стимулирующих надбавок педагогам, делится на 12 месяцев, делится на общее количество баллов, набранных учителями ;
- общий годовой стимулирующий ФОТ АХП, отведённый на выплату стимулирующих надбавок работникам АХП, делится на 12 месяцев, делится на общее максимальное количество возможных баллов;

Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

7.1.5. Размер стимулирующей выплаты по итогам работы за период может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев премирования;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

7.1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы.

7.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

7.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

7.2.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.2.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.3. Порядок выплаты единовременной премии

7.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию

различных мероприятий научно-методического, социально - культурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днём воспитателя и дошкольного работника, Днем бухгалтера);

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами;

за обеспечение работы учреждения в режиме развития;

за ведение экспериментальной педагогической деятельности;

за качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;

за разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;

за подготовку учреждения к новому учебному году;

к юбилейным датам и др.

7.3.1. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.3.2. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

7.3.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

7.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

7.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

7.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

7.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения).

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором.

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.6. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Уборщик служебных помещений, завхоз, секретарь, гардеробщица, рабоч.по КОЗ, сторож, повар	Стирка штор, ремонтные работы, утепление окон, дежурство при проведении ремонтных и профилактических работах в здании, работы по благоустройству территории. Подготовка к весенне-летнему и осенне-зимнему периодам. Ведение журнала учета посещений.	до 7000 рублей	ежемесячно
Сторож	Полив и уборка пришкольного участка в весенне-летний период;	до 6000 рублей	ежемесячно

Библиотекарь	уборка снега центрального и запасных выходов; ремонтные работы. Работа с учебным фондом (организация индивидуальной выдачи-приема учебников, верстка плана комплектования учебниками, сбор заявок и их выполнение, информационно - разъяснительная работа среди педагогов и родителей).	до 2000 рублей	ежемесячно
Секретарь	Размещение информации по ГЗ на сайте bus.gov.ru.	до 2000 рублей	ежемесячно

8.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 14 человек и более - в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

в классах с наполняемостью менее 14 человек - в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

- Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

- 8.8. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную выплату в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

- Ежемесячная денежная выплата производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Размер ежемесячной денежной выплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в средний заработок педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

ГБОУ СОШ пос. Прибой

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы
Педагогические работники					
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся: снижение неуспевающих отсутствие неуспевающих учащихся	1 2		
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений. АСУ РСО): имеет позитивную динамику в течение года (по четвертям) выше среднего по образовательному учреждению	1 2		
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (ОГЭ)	3		
	4	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (ЕГЭ)	3		
	5	Результаты независимой оценки (внешний мониторинг) качества обучения. (ВПР, РКР, НИКО) -отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты	3		
	6	Распространение педагогического опыта на конференциях, форумах, семинарах (с подготовкой материалов, презентаций, Портфолио) Районный уровень (методические объединения) Районный уровень (Семинары, конференции) Окружной уровень Областной уровень	1 2 3 4		
	7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года, «Самый классный классный» и др.) в зависимости от уровня Районный уровень Окружной уровень Областной уровень	2 3 5		
	8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся: перевод обучающегося на более высокий уровень образовательной программы. Степень социализации. Участие в конкурсах различных уровней Районный уровень Окружной уровень Областной уровень	2 3 5		
	9	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	2		
	10	Отсутствие пропусков обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам	1		

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11	Результативность участия обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (указывается наиболее высокий уровень): Школьный уровень (за каждого призера) Районный уровень (за каждого призера) Окружной уровень (за каждого призера) Областной уровень (за каждого призера)	1 2 3 4		
	12	Результативность участия обучающихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: Школьный уровень (за каждого призера) Районный уровень (за каждого призера) Окружной уровень (за каждого призера) Областной уровень (за каждого призера)	1 2 3 4		
	13	Результативность участия у обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных на бесплатной основе: Школьный уровень (за каждого призера, команды) Районный уровень (за каждого призера, команды) Окружной уровень (за каждого призера, команды) Областной уровень (за каждого призера, команды)	1 2 3 4		
	14	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: соц. проект, реализуемый внутри школы соц. проект, реализуемый в муниципалитете соц. проект, реализуемый в округе и выше	1 2 3		
	15	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (представить выходные данные для подтверждения): Школьный уровень (за каждую публикацию) Районный уровень (за каждую публикацию) Окружной уровень (за каждую публикацию) Областной уровень (за каждую публикацию)	1 2 3 4		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	16	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы в течение года: сохранение охвата детей рост численности детей	1 2		
	17	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение года: сохранение охвата детей рост численности детей	1 2		
	18	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: сохранение от 80% до 90 % повышение до 100%	1 2		
	19	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: Отсутствие Снижение	2 1		
	20	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительных причин, нарушений Правил внутреннего распорядка обучающихся: Отсутствие Снижение	2 1		

Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	21	Организация выездных экскурсионно-тематических мероприятий	2		
	22	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени (по рабочей программе): от 10% до 20% от 20% до 40% свыше 40%	1 2 3		
	23	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени (по тематическому планированию): от 5% до 10% свыше 10%	1 2		
	24	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса (подтверждение скриншот страницы)	3		
	25	Участие в инновационной деятельности Работа в рамках эксперимента Внедрение новых образовательных программ Разработка и внедрение авторских программ Участие в составе экспертных групп	1 2 3 4 5		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	26	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
	27	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	1		
	28	Наличие рабочего сайта учителя (адрес сайта)	3		
ИТОГО баллов			42 и более		
Прочий персонал					
Заведующий хозяйством	29	Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения.	2		
		Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	4		
		Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.	1		
		Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1		
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.	1		
		Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1		
		Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	1		
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
		Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы.	1		
		Создание условий для полноценного эстетического и физического развития учащихся в внеурочное время. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и	1 5		

Главный бухгалтер	30	пожарной безопасности			
		Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1		
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1		
		Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	3		
		Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	2		
Секретарь	31	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	1		
		Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам.	1		
Библиотекарь	32	Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства.	5		
		Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ	5		
		Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	1		
		Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	1		
		Участие в мероприятиях различного уровня.	2		
Сторож	33	Оформление тематических выставок.	1		
		Участие в методической работе.	1		
		Положительная динамика читательской активности обучающихся	1		
Гардеробщик	34	1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.	2		
		2. Отсутствие краж по вине работника	2		
		3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	5		
Повар	35	Отсутствие случаев хищения и порчи имущества, сданного в гардероб по вине работника.	4		
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	4		
		Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2		
		Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены. (по результатам внешнего контроля)	3		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	36	Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	2		
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4		
		Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание зданий	2		
Уборщик служебных помещений	37	Оперативность устранения неисправностей оборудования	2		
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки помещений	2		
Итого баллов		Отсутствие замечаний на качество уборки помещений.	2		
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	5		
			91		

« _____ » _____ 20 ____ г.
работника _____

Подпись

Члены экспертной комиссии: _____

• Глава II. ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников структурного подразделения
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прибой
муниципального района Безенчукский Самарской области –
детский сад «Зоренька»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района Безенчукский Самарской области – детский сад «Зоренька» (далее – структурное подразделение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.2.1 Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

где: $NROP_{zi}$ – величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

N_z – количество месяцев в z -м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

к – дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

Т – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой, стимулирующей части и объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.3.1. Базовая часть, в размере не менее 71,2 процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (пункт 1.5. настоящего Положения), повышение должностных окладов (окладов) на 25 процентов за работу в сельской местности и другие доплаты, за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работников образовательного учреждения.

1.3.2. Стимулирующая часть, в размере не более 28,8 процентов фонда оплаты труда работников структурного подразделения (в том числе руководителю структурного подразделения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу (пункт 1.6. настоящего Положения).

1.3.3. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения

1.4. Заработная плата работника структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации;
доплата за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);
доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе;
доплата за сложность и напряженность;
доплата за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работника.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

надбавка воспитателям, медицинской сестре, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

стимулирующие выплаты всем работникам учреждения по результатам работы за период (полугодие, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

единовременная премия;

ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику (которая выплачивается за счет целевых субсидий).

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.9. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

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

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже

части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. За выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работников, последним устанавливаются доплаты в абсолютных величинах (в рублях)

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Кладовщик, калькулятор	Ведение документации и организации работы по пожарной безопасности.	до 3000 рублей	ежемесячно
	Организация работы по энергосбережению.	до 3000 рублей	ежемесячно
	Ведение медицинской документации воспитанников, персонала	до 3000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	Ведение документации и организация работы по ГО ЧС, своевременная сдача отчетности	до 2000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	За заведование отделениями, осуществление руководства всеми направлениями деятельности структурного подразделения	до 10000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	За ведение табеля рабочего времени	до 2000 рублей	ежемесячно
Воспитатель, ст.воспитатель	За ведение документации по антитеррористической безопасности	до 2000 рублей	ежемесячно
Воспитатель	За заведование физкультурным оборудованием, театральными костюмами	до 2000 рублей	ежемесячно
Воспитатель	За внедрение в практику работы по международной программе «Экошкола»	до 7000 рублей	ежемесячно
Воспитатель	За организацию профориентационной, учебной, воспитательной работы	до 7000 рублей	ежемесячно
Воспитатель	За ведение сайта структурного подразделения	до 10000 рублей	ежемесячно
Воспитатель	За высокое качество социально-педагогической работы (работа консультативного центра)	до 7000 рублей	ежемесячно
Уборщик	Стирка штор, ремонтные	до 6000	ежемесячно

<p>служебных помещений, сторож, помощник воспитателя, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, кухонный рабочий, кладовщик</p>	<p>работы, утепление окон, дежурство при проведении ремонтных и профилактических работах в здании, работы по благоустройству территории. Подготовка к весенне-летнему и осенне-зимнему периодам. Ведение журнала учета посещений.</p>	<p>рублей</p>	
<p>Сторож Бухгалтер, ст.воспитатель, назначенный по приказу</p>	<p>Полив и уборка пришкольного участка в весенне-летний период; уборка снега центрального и запасных выходов; ремонтные работы. Работа в системе ЕИС «ГУ организации торгов»; размещение информации на сайтах госуслуг , bus.gov.ru., «WEB-консолидация»; создание пакета документов для получения сертификатов ключей ЭЦП для специализированных программ и сайтов бухгалтерского учета и отчетности; организация системных мероприятий по формированию макета пенсионных дел сотрудников; работа с архивными документами (подготовка справок для подтверждения з/платы всех работников ОУ и льготного стажа для пед.работников ОУ). Ведение мониторинга в рамках КПМО.</p>	<p>до 5000 рублей до 10000 рублей</p>	<p>ежемесячно ежемесячно</p>

1.14. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.15. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.16. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.1. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере, которая не может быть менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда (приложение № 12 к коллективному договору).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

2.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.1.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда

СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

2.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.1.6. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.3. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

2.4. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г. № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-

1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

2.5. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2.6. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам структурного подразделения устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

2.7. Надбавка за сложность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Порядок назначения стимулирующих выплат по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

3.1.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения по результатам работы производятся в целях заинтересованности в улучшении результатов труда

3.1.2. Стимулирующие выплаты работникам производятся по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависят от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

3.1.3. Размеры стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, по количеству набранных

баллов или в конкретной денежной сумме. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.1.4. Результативность и качество работы (эффективность труда) определяются по критериям эффективности труда работников Учреждения, которые разрабатываются администрацией Учреждения с учетом рекомендаций министерства образования и науки Самарской области. (Приложение № 2)

3.1.5. В соответствии с установленными критериями работники один раз в год на 01 сентября представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 25 августа. Комиссия по начислению стимулирующих выплат производит подсчет баллов и проводит анализ эффективности и качества работы. По итогам анализа оформляется сводная таблица.

3.1.6. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом:

- по критерию «применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий» 24% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения в рублях делится на максимально возможную сумму баллов за этот период;
- по критерию «сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости» 13% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения в рублях делится на набранную работниками сумму баллов за этот период;
- по критерию «обеспечение высокой посещаемости детьми» 25% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения в рублях делится на набранную работниками сумму баллов за этот период;
- по критерию «качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников» 25% стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения в рублях делится на набранную работниками сумму баллов за этот период.

3.1.7. Директор до 30 августа представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер стимулирующих выплат устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 10 сентября и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

Установленная приказом директора стимулирующая выплата выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

3.1.8. Размер стимулирующей выплаты по результатам работы за период может быть снижен или стимулирующая выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев стимулирующих выплат;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных им должностных лиц;
- травматизма у воспитанников по вине работника.

3.1.5. Работникам, отработавшим неполный период, стимулирующая выплата за период начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.6. Максимальным размером стимулирующая выплата по итогам работы за период не ограничена.

3.1.7. Стимулирующие выплаты осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.2.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

3.2.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении.

3.2.4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая

книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

3.2.5. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

3.3. Порядок выплаты иных стимулирующих выплат.

3.3.1. На выплату надбавки воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется 24 процента от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.2. На выплату надбавки воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение нормативной наполняемости направляется 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.3. На выплату надбавки медицинским работникам, воспитателям, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения направляется 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.4. На стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения по результатам работы производятся за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.5. Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом директором учреждения на основании решения управляющего совета, оформленного протоколом, подписанным всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

3.4. Порядок выплаты единовременной премии

3.4.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого

характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

по достижении работником пенсионного возраста или юбилейных дат.

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня и другими наградами;

за обеспечение работы учреждения в режиме развития;

за ведение экспериментальной педагогической деятельности;

за качественное выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год;

за разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;

за подготовку учреждения к новому учебному году и др.

3.4.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

3.4.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

3.4.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

3.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

3.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

3.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

3.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.5.1. абзацах первом и втором пункта 3.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения).

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

4.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

4.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

4.6. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Должность	Основание	Размер доплат	Периодичность выплаты
Кладовщик, калькулятор	Ведение документации и организации работы по пожарной безопасности.	до 3000 рублей	ежемесячно
	Организация работы по энергосбережению.	до 3000 рублей	ежемесячно
	Ведение медицинской документации воспитанников, персонала	до 3000 рублей	ежемесячно
Уборщик служебных помещений, сторож,	Ремонтные работы, утепление окон; работы по благоустройству территории; дежурство при проведении ремонтных и	до 7000 рублей	ежемесячно

помощник воспитателя, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, кухонный рабочий, кладовщик	профилактических работ в здании		
Сторож	Полив и уборка пришкольного участка в весенне-летний период; уборка снега центрального и запасных выходов; ремонтные работы.	до 5000 рублей	ежемесячно

-
- 4.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную выплату в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
- Ежемесячная денежная выплата производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.
 Размер ежемесячной денежной выплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в средний заработок педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

5. Размер и порядок стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района Безенчукский Самарской области – детский сад «Зоренька»

•

Настоящее положение определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения,

реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования. (Далее – руководитель СП).

В соответствии с пунктом 1.8 Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждённого постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных учреждений Самарской области»:

1. К выплатам стимулирующего характера руководителю СП относятся:

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

2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителю СП при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

3. Эффективность (качество) работы руководителя СП для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителю СП по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю СП:

имеющего дисциплинарные взыскания;

под руководством которого учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности структурного подразделения.

6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее структурное подразделение.

7. Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района Безенчукский Самарской области – детский сад «Зоренька»

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
• 1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	• 3
• 1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	• 2
• 1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла	• 2
• 1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	• 3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
	Итого:	13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2	3

2.2	балла; на российском или международном уровнях – 3 балла Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		10
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие руководителя ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
• 4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	• 1
Итого:		17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и	

безопасность участников образовательного процесса		
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		7
6. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	0
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		7
ВСЕГО:		57

Критерии эффективности (качества) работы работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы пос. Прибой муниципального района Безенчукский Самарской области – детский сад «Зоренька»

Должность	Критерии оценки деятельности	Приложения к рассмотрению критерий	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов	Баллы установленные комиссией
Воспитатель, старший воспитатель и иные педагогические работники	<p>1. Внедрение в процесс воспитания инновационных педагогических технологий</p> <p><u>Трансляция педагогического опыта</u> (выступление) на конференциях, форумах, методических объединениях различного уровня. Результативность участия на конкурсах педагогического мастерства.</p> <p><u>Старший воспитатель:</u> оказание помощи в подготовке материала</p> <p>1 балл - на уровне муниципалитета; 2 балла - на уровне района, образовательного округа; 3 балла – на уровне области; 4 балла – на российском или международном уровне</p>	<p>Приложить подтверждающий документ (программу, где, когда участвовал), диплом или сертификат.</p>	27		
	<p>Разработка и реализация проектов по образовательной деятельности. Проектная деятельность, социально значимые акции.</p> <p>1 балл – проект; 1 балл – социально значимая акция</p> <p><u>Старший воспитатель:</u> Разработка и реализация совместных с педагогами проектов по образовательной деятельности</p> <p>1 балл – за организацию и реализацию проектов; 1 балл – за организацию и реализацию социально значимых акций</p>	<p>1. Название мероприятия 2. Плана мероприятия 3. Фото отчет по мероприятию Баллы суммируются.</p>	4		
	<p><u>Взаимодействие с родителями и общественностью:</u></p> <p>2 балла - отсутствие жалоб и конфликта со стороны родителей (законных представителей)</p> <p>2 балла - мероприятия с привлечением родителей и</p>	<p>Протоколы мероприятия, фотоматериалы. Баллы суммируются. Лишение стимулирующих</p>	2		

<p>общественности; (-)2 балла - наличие задолженности за присмотр и уход более 3000 рублей. <u>Старший воспитатель:</u> Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди: Родителей -1 балл; Общественности - 1 балл.</p> <p>Наличие публикаций в СМИ по распространению педагогического опыта. Размещение на сайтах продуктов профессиональной деятельности: 1-2 балла - сайт ДОО, газета «Сельский труженик»; 3 балла - газета «Вестник образования», сайт ЮЗУ; 4 балла - на региональном, российском или международном уровне <u>Старший воспитатель:</u> Содействие педагогам и наличие собственных публикаций в СМИ.... - от 1-2 баллов</p> <p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и т.д.: 1 – 2 балла – на уровне образовательного округа; 3 – 4 балла – на областном уровне и выше;</p>	<p>выплат – конфликт или жалобы вышли за пределы ДОО (район, город) Консультации, брошюры, собрания Договора о сетевом взаимодействии Фото отчеты о работе с общественностью</p> <p>Указать наименование издания, ссылку электронного ресурса, дату публикации (выбрать наиболее высокий уровень) приложить ксерокопии.</p> <p>Приложить копии сертификатов, грамот, дипломов. <i>Участие в конкурсе – нижняя граница. Победитель – верхняя</i> Баллы суммируются.</p>	<p>2</p> <p>1 - 4</p> <p>4</p>		
<p>Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды ДОО – 1 балл; Тематическое оформление группы к праздникам – 1 балл <u>Музыкальный руководитель:</u> Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при оформлении музыкального зала к праздникам, развлечениям от – 1-2 баллов</p>	<p>Фото отчет</p>	<p>2</p>		
<p><u>Разработка и внедрение</u> методического материала в образовательный процесс. Презентация на педагогическом совете – 1 балл (за 1 разработку)</p>	<p>Список игр, пособий. Фото отчет применения методического пособия.</p>	<p>4</p>		

Старший воспитатель	Работа в консультационно - методическом пункте - от 1-4 баллов Результат педагогической диагностики. Критерий <u>норма</u> имеют: От 40 до 60% - 1 балл От 61 и выше – 2 балла	Оформление документации, фиксация в журнале Журналы по диагностике	4 2		
	Оказание помощи в подготовке к аттестации, наличие педагогов с категориями. От 50 - 60% - 1 балл От 60,1% - и выше % - 2 балла Повышение квалификации педагогов за учебный год 50% - 1 балл	План по повышению квалификации педагогов Баллы суммируются.	3		
	Оказание помощи в подготовке к аттестации, наличие педагогов с категориями. От 50 - 60% - 1 балл От 60,1% - и выше % - 2 балла Повышение квалификации педагогов за учебный год 50% - 1 балл	План по повышению квалификации педагогов Баллы суммируются.	3		
	Оказание помощи в подготовке к аттестации, наличие педагогов с категориями. От 50 - 60% - 1 балл От 60,1% - и выше % - 2 балла Повышение квалификации педагогов за учебный год 50% - 1 балл	План по повышению квалификации педагогов Баллы суммируются.	3		
2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости			12 баллов		
Воспитатель и иные педагогические работники	<u>Индивидуальная работа:</u> 1 балл – работа с родителями интегрированных детей 1 балл – отражение в планах индивидуальной работы с детьми ОВЗ	Наличие записи в журнале Планы по образовательной деятельности	2		
	<u>Наличие в группе:</u> интегрированных детей – 1 балл за каждого ребенка детей раннего возраста – 1 балл	Наличие справки с ПМПК Приказ о комплектовании	5		
	Составление ИМР по показаниям педагогической диагностики. 1 балл за каждого ребенка.	Правильно оформленная документация на ребенка. Справка секретаря ПМПк	5		

Старший воспитатель	Организация деятельности ПМПк Наличие интегрированных детей	Наличие справки с ПМПк Приказ о комплектовании	5 3		
	Наличие документация по коррекционной работе с детьми ОВЗ	Оформленная документация на детей. Наличие Положений, АОП и т.д.	4		
Помощник воспитателя	Помощь при организации воспитательно – образовательного процесса, присмотр и уход 2 балла – строгое соблюдение режима дня; 3 балла – при организация НОД воспитателем по подгруппам (чтение худ. литературы, театрализованная деятельность..) <u>Наличие в группе:</u> интегрированных детей – 0,5 баллов за каждого ребенка ранний возраст – 5 баллов	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля Сетка НОД Приказ о комплектовании	5 7		
3. Обеспечение высокой посещаемости					
Воспитатель и иные педагогические работники, помощник воспитателя	Выполнение плана детодней в группах (без учета летнего периода): Старшая группа: 1 балл – 50% до 64,9%; 2 балла – 65% до 74.9% 3 балла – 75% и выше	Младшая группа: 1 балл – 50% до 59,9%; 2 балла – 60% до 69.9% 3 балла – 70% и выше	Анализ посещаемости детьми ДОО. (музыкальный руководитель, помощники воспитателя критерий не заполняют)	3	
	Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Старшая группа: не более 10 дней одним ребенком Младшая группа: не более 15 дней одним ребенком		Анализ заболеваемости детьми ДОО. (музыкальный руководитель, критерий не заполняет)	2	
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- 1 балл ; - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - 1 балл		Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля <u>Лишение стимулирующих выплат</u> <u>- нарушения зафиксированы</u>	2	

	<p>Реализация здоровьe - сберегающих технологий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников - 1 балл (кроме утренней гимнастики и НОД по физ.развитию)</p> <p><u>Помощник воспитателя:</u> Оказание помощи при реализации здоровьe - сберегающих технологий</p>	Наличие плана мероприятий по здоровью-сбережению воспитанников. Отражение в планах воспитательно образовательной работы.	1		
	<p>Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – 5 баллов</p>	Приказ о назначении ответственности	5		
4. За создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
Калькулятор	<p>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- 2 балла;</p> <p>- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - 1 балл</p> <p>- Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчетности – 2 балла</p> <p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросу качества и организации питания - 2 балла</p> <p>Качественное осуществление контрольных функций по организации питания – 2балла</p>	<p>Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля <u>Лишение стимулирующих выплат - нарушения зафиксированы</u></p>	5		
		Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	2		
		Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	2		
	<p>Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – 5 баллов</p>	Приказ о назначении ответственного	5		
Повар, кладовщик	<p>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- 2 балл;</p> <p>- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - 1 балл</p> <p>- Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчетности – 2 балла</p>	<p>Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля <u>Лишение стимулирующих выплат - нарушения зафиксированы</u></p>	5		
	<p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросу качества и организации питания - 2 балла</p>	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	2		

	Своевременное оформление заявки на продукты питания – 2 балла Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – 5 баллов	По факту (повар критерий не заполняет) Приказ о назначении ответственного	2 5		
Сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации – 1 балл	Да/нет	1		
	Организация работ по благоустройству и озеленению территории детского сада - 2 балла Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа	Да/нет (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания в критерии не учувствуют)	2 1		
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- 1 балл ; - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - 1 балл Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – 5 баллов	Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля <u>Лишение стимулирующих выплат</u> <u>- нарушения зафиксированы</u>	2		
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросу качества и организации питания - 2 балла - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- 1 балл ; - Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - 1 балл	Приказ о назначении ответственного Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля	5 2		
Кухонный работник		Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля <u>Лишение стимулирующих выплат</u> <u>- нарушения зафиксированы</u>	2		

	<p>Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – 5 баллов</p> <p>Своевременная подготовка праздничных костюмов (стирка, ремонт, глажка) – 3 балла</p>	<p>Приказ о назначении ответственного</p>	5		
			3		
Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	<p>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- 2 балла;</p> <p>- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - 1 балл</p>	<p>Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля <u>Лишение стимулирующих выплат - нарушения зафиксированы</u></p>	3		
Уборщик служебных помещений	<p>Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – 5 баллов</p> <p>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья участников образовательных отношений (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)- 2 балла;</p> <p>- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка , своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов - 1 балл</p>	<p>Приказ о назначении ответственного</p> <p>Справка/акт мероприятий внутреннего/ внешнего контроля <u>Лишение стимулирующих выплат - нарушения зафиксированы</u></p>	5	3	
	<p>Организация работ по оформлению и уборке музыкального зала, холла, коридора к / после праздника (м) -1 балл</p>		1		
Бухгалтер	<p>Выполнение работ сверх должностных инструкций. Например - ответственный за ПБ, ППДД и т.д – 5 баллов</p>	<p>Приказ о назначении ответственного</p>	5		
	<p>Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.</p>	<p>Справка/акт мероприятий внутреннего контроля</p>	5		
	<p>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения.</p>	<p>Справка/акт мероприятий внутреннего контроля</p>	5		
	<p>Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.</p>	<p>Справка/акт мероприятий внутреннего контроля</p>	5		

	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	Справка/акт мероприятий внутреннего контроля	2		
Руководитель СП	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования. Проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла		3		
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	Наличие подтверждающих документов	3		
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 2 балла	Да/нет	2		
	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла	Да/ нет	2		
	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла	Да/ нет	2		
Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3 -х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл	Да/ нет	1			

Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	Да/нет Наличие подтверждающих документов	2		
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	Да/нет Да/нет	1 1		
Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	Наличие подтверждающих документов	2		

В данном документе
пронумеровано, прошито
и скреплено печатью 54
Листодреза геттаре лист 2

Директор ЕБОУ СОШ
пос. Прибой
Куришин А.А. Куришук
20 19 г.

