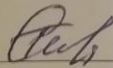


Согласовано  
Управляющий совет государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с. Старопохвистнево муниципального района Похвистневский Самарской области  
от «31» августа 2020г. № 1  
Председатель Совета

 (Пыряева О.В.)

Утверждено  
приказом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с. Старопохвистнево муниципального района Похвистневский Самарской области  
от «31» августа 2020г. № 53/18  
И.о. директора школы

 (Чижова Е.А.)



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с. Старопохвистнево муниципального района Похвистневский Самарской области

Согласовано:  
Протокол заседания  
первичной профсоюзной организации

от «31» августа 2020г. № 1

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с. Старопохвистнево муниципального района Похвистневский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Самарской области, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

1.3.1. Постановления 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» (в ред. ППСО от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, с изменениями, внесенными ППСО от 06.10.2009 № 485 (ред.20.12.2016)).

1.3.2. Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

1.3.3. Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта 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», ППСО от 15.01.2018г. № 92.

1.3.4. Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в

государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области».<sup>1</sup>

1.3.5. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, изменения от 22.01.2014г. № 25 , от 30.09.2015 №382/1-од.

1.3.6. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.3.7. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».<sup>1</sup>

1.3.8. Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

1.3.9. Постановление Правительства Самарской области от 15.06.06г. № 12 «Об установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 18.10.2006г., 09.02.2007г.), постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353.

1.3.10. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 03.10.2019 № 314-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.3.11. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.3.12. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и

---

<sup>1</sup> Для учреждений, реализующих программы профильного обучения старшеклассников в рамках регионального эксперимента.

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)».

1.3.13. Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.4. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в учреждении в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом учреждения и требованиями коллективного договора.

1.5. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.6. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

1.7. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

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

при присуждении учетной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.8. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.

1.9. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

## **2. Формирование и структура фонда оплаты труда.**

### **2.1. Формирование и структура фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.**

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется согласно методике расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения от 31.12.2015г. № 917 на основании утвержденного Законом Самарской области, далее по тексту «ОУ» «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{НбфС} + \text{ОДФС}) \cdot \text{Н}, \text{ где}$$

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

**Нбф** – норматив на реализацию государственного общеобразовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

**С** – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

**ОДФС** – объем дополнительных финансовых средств;

**Н** – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

фонд оплаты труда прочего персонала;

специальный фонд оплаты труда.

2) стимулирующего фонда в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда работников ОУ не менее 97%;

фонд оплаты труда руководителя ОУ не более 3%.

2.1.3. 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, находящегося **на индивидуальном обучении** (далее – норматив), по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нбф С} + \text{ОДФС}) \text{Н}, \text{ где}$$

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения,

**Нбф** - норматив бюджетного финансирования в расчете на одного учащегося, находящегося на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показателям,

**С** - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%),

**ОДФС** – объем дополнительных финансовых средств;

**Н** - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 81,76% от фонда оплаты труда работников, которых включает: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 93,45% от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 6,55% от базового фонда.

2) стимулирующего фонда в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда работников ОУ не менее 97%;

фонд оплаты труда руководителя ОУ не более 3%.

2.1.4. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

2.1.5. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчётной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалификационную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

Средняя расчётная единица за один учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образования, среднее (полное) общее образование), а также с учащимися находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчётная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

2.1.6. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

2.1.7. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за учетную степень кандидата наук, почетное звание СССР, РФ и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср- величина стимулирующих выплат руководителя общеобразовательного учреждения.

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

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук,



кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

2.1.9. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда прочего персонала два раза в год в январе и сентябре.

2.1.10. Порядок отнесения общеобразовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО, в зависимости от объемных показателей общеобразовательного учреждения.

2.1.11. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1.12. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.

2.1.13. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.1.14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.1.15. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки

Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

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

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

2.1.18. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

## **2.2. Формирование ФОТ работников СП «Детский сад Колосок».**

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников СП «Детский сад Колосок», далее по тексту «ДОУ» осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета.

Поправочные коэффициенты корректируют сумму норматива с учетом разницы в стоимости услуги для детей в группах от 2 месяцев до 3 лет и для детей в группах от 3 до 7 лет.

2.2.2. Изменение размеров должностного оклада работников дошкольных учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.2.3. Система оплаты труда работников дошкольного учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- решения Управляющего совета Учреждения.

2.2.4. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад Колосок» включает в себя заработную плату педагогического и обслуживающего персонала.

2.2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад Колосок» включается оплата труда работников, исходя их должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

2.2.6. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов (далее – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) * \text{Н} * \text{D},$$

где  $(\text{Рнбф} + \text{Нбф})^*$  - сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее – нормативы финансового обеспечения);

**Рнбф** - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

**Нбф** - норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

**D** – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования (92,84-98,18% от нормативов финансового обеспечения);

**Н** – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2.7. Фонд оплаты труда работников ДООУ состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.8. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДООУ определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} * 71,7\% \text{ или } 76,8\%, \text{ где}$$

**БЧф** – базовая часть фонда оплаты труда работников ДООУ,

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников ДООУ,

71,7% - базовая часть фонда оплаты труда работников ДООУ,

осуществляющих образовательный процесс, в части реализации основных и адаптированных программ дошкольного образования;

76,8% - базовая часть фонда оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.2.9. В базовую часть ФОТ работников ДООУ включается оплата труда исходя из базовых должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат (специальный фонд).

2.2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДООУ определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} * 28,3\% \text{ или } 23,2\%, \text{ где}$$

**СЧф** – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДООУ,

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников ДООУ,

28,3% - размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации основных и адаптированных программ дошкольного образования;

23,2% - размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.2.11. Стимулирующая часть ФОТ включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, применение инновационных педагогических технологий в процессе дошкольного образования.

2.2.12. В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных), повышение должностных окладов (окладов) на 20% работникам за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулезной интоксикацией), на 25% - за работу в сельской местности.

2.2.13. В состав стимулирующей части заработной платы включаются:

- стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет.

2.2.14. Экономия по фонду оплаты труда ДООУ направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

### **2.3. Формирование ФОТ работников осуществляющих школьные**

## **перевозки.**

2.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки определяется по формуле:

1) Водитель автобуса:

**ФОТ**=  $C+(C Y_1 N_1 + C Y_2 N_2 + C Y_3 N_3 + C X_1 K_1 + C X_2 K_2 + C X_3 K_3)$  ×1,262×12, 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;

**Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>, Y<sub>3</sub>** – размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;

**N<sub>1</sub>, N<sub>2</sub>, N<sub>3</sub>** – количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

**X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>** – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

**K<sub>1</sub>, K<sub>2</sub>, K<sub>3</sub>** - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

**Y<sub>1</sub>** – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

**Y<sub>2</sub>** – до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

**Y<sub>3</sub>** –до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

**X<sub>1</sub>** – до 100 %, если среднее количество километров не превышает 40 км;

**X<sub>2</sub>** – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

**X<sub>3</sub>** –до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

2) Сопровождающий (воспитатель):

**ФОТ**= $C+(CY)$ , 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.

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

### **3. Распределение специального фонда оплаты труда.**

#### **3.1. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам ОУ.**

3.1.1. Специальный фонд оплаты труда вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии

творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.1.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).

3.1.3. Доплаты и надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.1.4. Доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.1.5. Виды доплат и надбавок:

Доплаты и надбавки	Размер выплат, руб.
За проверку тетрадей и письменных работ	от 100 до 500 за класс
За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, спортзал и т.д.)	от 100 до 500 за кабинет
За консультации и дополнительные занятия с обучающимися	от 100 до 300
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями работников	в пределах специального ФОТ
За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	в пределах специального ФОТ
За организацию работы с детьми с ОВЗ	до 5000
За руководство методическим объединением	до 5000
За организацию горячего питания школьников	до 5000
За работу в аттестационных комиссиях на уровне образовательного учреждения и округа	до 5000
За работу по организации экстерната	до 5000
За организацию работы вычислительной техники	до 5000
За организацию работы по технике безопасности в школе	в пределах специального ФОТ
За организацию антитеррористической работы в школе	в пределах специального ФОТ
За ведение воинского учёта	в пределах специального ФОТ
За работу с общественными организациями	в пределах специального ФОТ
За работу по гражданской обороне	в пределах специального ФОТ
За работу в сельской местности	в пределах специального ФОТ

За организацию работа в АСУ РСО	в пределах специального ФОТ
За организацию воспитательного процесса в ОУ и ДОУ	в пределах специального ФОТ
За организацию работы школьного музея	до 3000
За работу с бланками строгой отчетности	до 3000
За выполнение обязанностей диспетчера школы	до 5000
За сложность и напряженность в работе	в пределах специального ФОТ

### 3.1.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника:

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

1,3-для педагогических работников, реализующих общеобразовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельными предметами:

1- если класс не делится на группы,

2- если класс делится на группы;

- учитывающими квалификационную категорию работников:

1,2- для педагогических работников, имеющих высшую категорию,

1,1- для педагогических работников, имеющих первую категорию,

1,05- для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

- выплаты, за ученую степень доктора наук:

1,2-за учетную степень доктора наук;

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

### 3.1.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда (до 12% от оклада) (здесь и далее в расчете от базовой части заработной платы работника);

- доплаты за работу в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ);

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);

- доплаты за сверхурочную работу (до 100% от оклада);

- доплаты за совмещение профессии (должности) (до 100% от оклада);

- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (размер не ограничен);

- доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей; (размер не ограничен);

- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (до 100% от оклада);

- доплаты за выполнение работ различной квалификации (до 100% от оклада).

3.1.8. Все выплаты компенсационного характера производятся в пределах базовой части фонда оплаты труда.

### **3.2.2. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам СП «Детский сад Колосок».**

3.2.1. Работникам ДОУ производятся компенсационные выплаты из базовой части фонда оплаты труда:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда (до 12% от оклада);

- доплата за работу в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);

- доплата за сверхурочную работу (до 100% от оклада);

- доплата за совмещение профессий (должностей) (до 100% от оклада);

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (размер не ограничен);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (до 100% от оклада);

- доплата за выполнение работ различной квалификации (до 100% от оклада);

- доплата за работу в сельской местности (25% от оклада);

- надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) (от 15 до 20% от оклада);

- доплата за работу, не предусмотренную должностными обязанностями (размер не ограничен);

- доплата за заключенный договор о полной индивидуальной материальной ответственности (до 100% от оклада);

- доплата за интенсивность, напряженность труда (до 200% от оклада).

3.2.2. Все выплаты компенсационного характера производятся в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

### **3.2.3. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам осуществляющим школьные перевозки.**

3.3.1. Водителям автобусов, воспитателям, осуществляющим школьные перевозки устанавливаются доплаты 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;
- за вредные условия труда до 10% от оклада;
- за расширение зоны обслуживания до 100% от оклада.

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

#### **4. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда.**

##### **4.1. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.**

4.1.1 Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.1.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

4.1.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.1.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях:

- для педагогов - 67% от стимулирующей части ФОТ;
- для всех работников ОУ - 30% от стимулирующей части фонда;
- для директора ОУ – 3% от стимулирующей части ФОТ.

4.1.5. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

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

4.1.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.1.7. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество труда) устанавливаются 1 раз в год (в январе - по итогам календарного года) на срок не более одного года.

4.1.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

- все работники ОУ представляют директору листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до 12 января;
- директор ОУ представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы (согласно приложений № 1-20);
- Управляющий совет школы в 2-х дневный срок рассматривает

аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ОУ в соответствии с критериями эффективности труда;

- На основании Протокола Управляющего Совета главный бухгалтер стимулирующую часть ФОТ ОУ по категориям работников делит на общее количество баллов. В результате получаем вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период.
- директор ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат в срок до 18 января;
- в случае несогласия с решением Управляющего совета школы работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление, а комиссия обязана осуществить проверку и дать аргументированный ответ. В случае установления фактов нарушения процедур оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания;
- разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнения должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критерий содержащихся в приложении № 1. Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.1.9. Если работник ОУ уволился по собственному желанию и через некоторое время принимается вновь на работу, стаж для назначения стимулирующих выплат считать с первоначального приема на работу.

4.1.10. При выходе из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, за работником сохраняется право на стимулирующие выплаты согласно листу оценивания (набранных баллов), за период предшествующий отпуску.

4.1.11. Критерии оценивания качества труда работников школы:

4.1.11.1. Основными критериями оценки деятельности педагогического работника ОУ являются:

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)
2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчётных периодов
3	Результаты итоговой аттестации выпускников на уровне основного общего образования
4	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)
5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»
6	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100 %
7	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам) , на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»
8	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода

	итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%
9	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучающиеся у учителя
10	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО)
11	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)
12	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений
13	Достижение высокого уровня освоения образовательной программы в классах, где преподает учитель
14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов
15	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО
16	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100 %
17	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и(или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержке общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)
2	Доля обучающихся 4-11-ых классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников на уровне и выше декомпозированного учителю показателя
3	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)
4	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любому из направлений, в т.ч. «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «РДШ», «Управленческое самоуправление»
5	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)
6	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты
7	Доля обучающихся 6 – 11-ых классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнования и/или болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику
8	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6 – 11-ых классов, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»
9	Доля обучающихся 6 – 11-ых классов и родителей, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учётом установленного ТУ/ДО для ОО
10	Участие обучающихся в очных и дистанционных конкурсах для обучающихся с ОВЗ
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки
2	Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль: Учи.ру, Яндекс.Учебник; Онлайн-платформа

	«Скайенг», Издательство «Просвещение», «Лекториум»
3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся, внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО
4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)
5	Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся (семинары, конференции, форумы, круглые стол, мастер-классы, Апрельские встречи)
6	Эффективность руководства инновационной деятельностью и методической работой, эффективность организации работы с органами профилактики
<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образования, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)
2	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО, социальных сетях, в т.ч. печатные публикации за отчётный период
3	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): «Учитель года», «Классный руководитель», «Воспитать человека»
4	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества ОО по модели «педагог-педагог»
5	Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационных платформ
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса
2	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов

#### 4.1.11.2. Основными критериями оценки деятельности работников АХП ОУ являются:

№ п/п	Критерии оценивания
<b>Заместители директора по УВР, ВР, ИКТ</b>	
1	Организация профильного и предпрофильного обучения
2	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
3	Высокий уровень организации и проведения итоговой промежуточной аттестации учащихся
4	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, методический совет и т.д.)
6	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
7	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ
8	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
9	Отсутствие обоснованных замечаний вышестоящих организаций по поводу предоставления отчетов и документации
10	Высокий уровень организации методической работы
11	Высокий уровень подготовки аналитической информации к педагогическим совещаниям

12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и родителей по поводу организации учебно-воспитательного процесса
13	Обеспечение дисциплины труда работников на закрепленном участке
14	Проявление инициативы и творчества, реализация полезных для ОУ проектов
15	Активизация педагогов по использованию в учебно-воспитательном процессе СОТ
16	Повышение (сохранение) численности педагогов, участвующих в различных конкурсах педагогического мастерства
17	Активное участие и результативность в реализации проектов, значимых для ОУ
18	Обеспечение своевременного прохождения работниками курсов повышения квалификации
<b>Работники бухгалтерии</b>	
1	Качественное ведение документации (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)
2	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
4	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты
5	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок
6	Отсутствие замечаний по работе с казначейством
7	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны СВУ
8	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода
9	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результатов их использования в хозяйственной деятельности ОУ
10	Своевременное и качественное предоставление отчетности (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)
11	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
12	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда
13	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности ОУ
14	Повышение квалификации
15	Квалифицированная работа с техническим оснащением бухгалтерии (компьютер, МФУ и др.)
16	За работу на официальном сайте по бухгалтерской службе, в том числе на bus.gov.ru
<b>Заместитель директора по АХЧ, завхоз</b>	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ
2	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью ОУ

3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (акт приемки ОУ)
4	Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала
5	Организация работы по выполнению требований пожарной безопасности и техники безопасности
6	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, канализации и водоснабжения
7	Отсутствие замечаний по хранению и списанию продуктов питания и материальных ценностей
8	Своевременное реагирование на ЧПС
<b>Делопроизводитель</b>	
1	Качественное ведение документации
2	Разработка новых программ, положений, подготовка расчетов
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности, выполнение поручений и распоряжений администрации и вышестоящих органов управления
4	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективность его использования
5	Ведение архивной документации
6	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)
7	Контроль за исполнением работниками ОУ приказов, запросов и др.
8	Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел ОУ и ДООУ, обеспечение их сохранности
9	Оформление и ведение личных дел воспитанников, обучающихся и сотрудников школы
10	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений
<b>Инженер-программист</b>	
1	Бесперебойная работа компьютерной техники
2	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер
3	Качественное и техническое сопровождение учебных кабинетов
4	Заправка и обслуживание картриджей в принтере
<b>Специалист по охране труда</b>	
1	Своевременная и качественная сдача отчетной документации
2	Снижение или отсутствие травматизма, несчастных случаев
3	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов
4	Методическое обеспечение комплексной безопасности ОУ
5	Сохранение здоровья обучающихся в ОУ
<b>Педагог-библиотекарь</b>	
1	Формирование библиотечного фонда (пополнение, оформление подписки на периодические издания, формирование общешкольного заказа на учебники)
2	Работа по сохранению библиотечного фонда (рейды по проверке учебников)

3	Работа с учителями индивидуальная и массовая (организация книжных выставок, полк, литературных викторин, игр, участие в конкурсах, обзорные беседы по прочитанным книгам, проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения)
4	Справочно-библиографическая работа

4.1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.1.13. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.1.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

4.1.15. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная выплата, стимулирующего и поощрительного характера сверх основного заработка работника.

4.1.16. Премирование производится из фонда экономии заработной платы и выплачиваются всем работникам ОУ, при стаже работы в должности не менее 3 месяцев, согласно критерий приложения № 1. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.17. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) приказом директора ОУ:

- за неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- за несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- за отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## **4.2. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад Колосок».**

4.2.1. В целях стимулирования работников ДООУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.2.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.2.4. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

4.2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда».

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

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.



- 4.2.7. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:
- надбавки за эффективность (качество) работы;
  - премии за интенсивность и напряженность работы;
  - иные поощрительные выплаты.

4.2.8. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.2.9. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются 1 раз в год (в январе - по итогам календарного года) на срок до одного года.

4.2.10. Перечень показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДООУ определены в соответствии с критериями, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, № 31-од. дополнены ДООУ самостоятельно и устанавливаются в следующем порядке:

- все работники ДООУ представляют директору листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до 12 января;
- директор ОУ представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы (согласно приложений № 1-20);
- Управляющий совет школы в 2-х дневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ДООУ в соответствии с критериями эффективности труда;
- На основании Протокола Управляющего Совета главный бухгалтер стимулирующую часть ФОТ ДООУ по категориям работников делит на общее количество баллов. В результате получаем вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период.
- директор ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат в срок до 18 января;
- в случае несогласия с решением Управляющего совета школы работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление, а комиссия обязана осуществить проверку и дать аргументированный ответ. В случае установления фактов нарушения процедур оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания;
- разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнения должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критерий содержащихся в приложениях № 1-20. Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.2.11. Критерии оценивания качества труда работников ДООУ:

4.2.11.1. Основными критериями оценки деятельности педагогических работников ДОУ являются:

<b>Сложность контингента</b>	
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО частично соответствует соответствует соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75-79% 80-89% 90% и более
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) 50% свыше 50% Индивидуальный образовательный маршрут воспитанника
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника (специалиста) специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей
1.5	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: на уровне ДОО на уровне района/города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне
1.6	Результативность участия в конкурсах проектов (детских, педагогических), на уровне ДОО на уровне района/города участие на окружном уровне на областном, всероссийском или международном уровне
1.7	Применение нетрадиционных форм работы с родителями: участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОУ от 40% родителей и выше родительские собрания (с показом занятий с детьми) оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в тематических уголках
<b>Результативность инновационной деятельности</b>	
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «КосмоФест», «Инженерный марафон» и др. мероприятия технической направленности (победитель, призёр, участник) (в зависимости от уровня): окружной всероссийский, региональный международный
2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+» на первом (отборочном) этапе во втором (очном) этапе победа во втором (очном) этапе
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образования (не учтённые в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) : на уровне района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2.4	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН
2.5	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в кружках ДОУ Менее 50% Более 50%
2.6	Обновление предметно-развивающей среды группы в соответствии с ФГОС ДОУ
2.7	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной,

	пилотной) площадки, функционирующей в на базе ОО (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2.8	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Педагоги, работающие с детьми ОВЗ», «Узкие специалисты» (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза. Благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2.9	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения. Дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)
2.10	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона. РФ, международного: на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2.11	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2.12	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2.13	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования в цифровой форме с использованием информационных платформ
2.14	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
2.15	Высокий уровень исполнительской дисциплины: Электронный журнал (АСУ РСО) Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года Отсутствие задолженности по родительской плате
2.16	Эффективность руководства инновационной деятельностью и методической работой: руководство инновационной деятельностью, информационное пополнение сайта, организация работы с органами профилактики, ведомственными органами Наличие детей разного возраста
<b>Обеспечение высокой посещаемости ДОО воспитанниками</b>	
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% выше 70%
3.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)
3.3	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО): от 5% до 10 % от 11% до 19% свыше 20%
3.4	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: от 5% до 10 % от 11% до 19% свыше 20%
3.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса

4.2.11.2. Основными критериями оценки деятельности работников АХП ДОУ являются:

**Работники бухгалтерии**

1	Качественное ведение документации (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)
2	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
4	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты
5	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок
6	Отсутствие замечаний по работе с казначейством
7	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны СВУ
8	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода
9	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результатов их использования в хозяйственной деятельности ОУ
10	Своевременное и качественное предоставление отчетности (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)
11	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
12	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда
13	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности ОУ
14	Повышение квалификации
15	Квалифицированная работа с техническим оснащением бухгалтерии (компьютер, МФУ и др.)
16	За работу на официальном сайте по бухгалтерской службе, в том числе на bus.gov.ru
<b>Заместитель директора по АХЧ, завхоз</b>	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ
2	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью ОУ
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (акт приемки ОУ)
4	Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала
5	Организация работы по выполнению требований пожарной безопасности и техники безопасности
6	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, канализации и водоснабжения
7	Отсутствие замечаний по хранению и списанию продуктов питания и материальных ценностей
8	Своевременное реагирование на ЧПС
<b>Делопроизводитель</b>	
1	Качественное ведение документации
2	Разработка новых программ, положений, подготовка расчетов

3	Своевременное и качественное предоставление отчетности, выполнение поручений и распоряжений администрации и вышестоящих органов управления
4	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективность его использования
5	Ведение архивной документации
6	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)
7	Контроль за исполнением работниками ОУ приказов, запросов и др.
8	Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел ОУ и ДОУ, обеспечение их сохранности
9	Оформление и ведение личных дел воспитанников, обучающихся и сотрудников школы
10	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений
<b>Водитель автомобиля</b>	
1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля
3	Ведение и содержание документации: путевых листов и др. документации в надлежащем порядке
4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения
5	Выполнение разовых поручений
6	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности
<b>Помощник воспитателя</b>	
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций
2	Оказание помощи в оздоровлении детей
3	Отсутствие жалоб и замечаний в части организации жизни и здоровья детей
4	Наличие в группах детей 2-х возрастов
<b>Повар</b>	
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей
2	Качественное приготовление пищи
3	Эффективная работа по сохранности оборудования пищеблока
4	Итоги проверок по эксплуатации используемого оборудования со стороны электрика
5	Качественное ведение документации
6	Деятельность (отсутствие замечаний, докладных) по обеспечению качественного санитарно-гигиенического состояния пищеблока ДОУ
7	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептов
8	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции
9	Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд
<b>Сторож</b>	
1	Неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины
2	Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации

3	Своевременная работа с кнопкой тревожной сигнализации
4	Выполнение разовых поручений и особо срочных работ
<b>Машинист по стирке и ремонту одежды</b>	
1	Качественная стирка и ремонт белья
2	Участие в генеральных уборках
3	Подготовка помещений к работе
4	Выполнение разовых поручений
5	Соблюдение правил ТБ и ОТ. Экономия электроэнергии
6	Сохранение имущества и инвентаря

4.2.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

4.1.13. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.1.14. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная выплата, стимулирующего и поощрительного характера сверх основного заработка работника.

4.1.15. Премирование производится из фонда экономии заработной платы и выплачиваются всем работникам ОУ, при стаже работы в должности не менее 3 месяцев, согласно критериев приложения № 1. Конкретный размер

премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.16. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ДОУ снижаются (отменяются) приказом директора ОУ:

- за неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ДОУ;
- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- за несданные вовремя отчеты, планы работ, программы, аналитические материалы;
- за отсутствие без уважительных причин на работе, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене

(согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## **5. Премирование работников осуществляющих школьные перевозки.**

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы, и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы, при стаже работы в должности не менее 3 месяцев

5.2. Премирование производится из фонда экономии заработной платы, согласно критерий приложения № 1. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) приказом директора ОУ:

- за неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ОУ;
- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- за отсутствие без уважительных причин на работе, совещаниях, открытых общественных мероприятиях;
- за нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## **6. Материальная помощь.**

6.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- членам семьи умершего сотрудника (бывшего сотрудника по поводу его смерти), смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

**7. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в введении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.**

7.1. Работникам ОУ производятся выплаты вознаграждения на которых приказом ОУ возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе на основании Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в введении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 18.10.2006г., 09.02.2007г., 22.01.2017г. № 25), ППСО от 22.02.2018г. № 93, 22.05.2020г. № 345 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

7.2. В классах с наполняемостью 14 человек и более устанавливается часть вознаграждения за счет средств областного бюджета в размере 2015 рублей. В классах наполняемостью меньше установленной наполняемости



вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.3. Выплата части вознаграждения за счет средств федерального бюджета осуществляется в размере 5000 рублей, не зависимо от наполняемости.

7.4. Вознаграждение считается дополнительным и не отменяет ранее установленных надбавок и доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

## **8. Заключительная часть**

- 8.1. Срок действия данного Положения не ограничен.
- 8.2. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.