Приложение № 2
к коллективному договору
ГБОУ СОШ им.П.В.Кравцова
с.Старопохвистнево

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 «25» декабря 2023 г. № 15
Председатель Совета

_____ (Тремасова 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 «25» декабря 2023 г. № 15
И.о. директора школы

_____ (Потешкина Г.В.)

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 «25» декабря 2023 г. № 5

Г. В. Потешкина
C=RU, O=ГБОУ СОШ им.П.В.Кравцова с.Старопохвистнево, CN=Г. В. Потешкина, E=poteschkina@mail.ru
2023-12-25 13:57:46

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».

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».

1.3.4. 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».

1.3.5. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од "Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области".

1.3.6. 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».

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

1.3.8. Постановление 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».

1.3.9. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 2.09.2021 № 887-р "Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)".

1.3.10. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 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)».

1.4. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в учреждении в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, 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 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 действующим законодательством Российской Федерации и Самарской области либо трудовым договором с работником установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Положением, применяются положения законодательства, трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников 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 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 (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

ФОТ=(НбфС + ОДФС) Н, где

ФОТ – фонд оплаты труда работников 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 учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое учреждением (не менее 90%);

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в учреждении.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников 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 учреждения 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:

ФОТ = (Нбф С+ ОДФС) Н, где

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения,

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

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

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н - количество обучающихся в учреждении.

2.1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

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, 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 4%.

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

2.1.6. 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 академический час, количества учащихся в классе, количества академических 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 образовательный процесс, 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 один раз в год по состоянию на 01 января.

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

2.1.8. 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.

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

ЗПр=ЗПср х Кр х Ккв х Кзн + Ср,

где:

ЗПр – заработная плата руководителя учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в 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.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

устанавливается руководителем 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 учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в 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 учреждения.

2.1.10. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения 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.

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

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

2.1.13. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы,

оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами учреждения.

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

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

2.1.16. Должностные оклады (оклады) работников 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 № 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)".

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

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

2.1.19. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников 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 ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ включает в себя заработную плату педагогического и обслуживающего персонала.

2.2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДОУ 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 ДОУ осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов (далее – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

ФОТ=(Рнбф+Нбф)*Н*D,

где (Рнбф+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 организаций в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

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

Н – количество воспитанников в ДОУ.

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

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

БЧф=ФОТ*71,7% или 76,8%, где

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ,

71,7% - базовая част фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих образовательный процесс, в части реализации основных и адаптированных программ дошкольного образования;

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

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

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

СЧф=ФОТ*28,3% или 23,2%, где

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ,

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

23,2% - размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ, 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 ДОУ, 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 ДОУ за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ;
- стимулирующие выплаты работникам ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- стимулирующие выплаты работникам ДОУ, осуществляющего присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет.

2.2.14. Экономия по фонду оплаты труда ДОУ 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:

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

$\mathbf{Y_1, Y_2, Y_3}$ – размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;

$\mathbf{N_1, N_2, N_3}$ – количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

$\mathbf{X_1, X_2, X_3}$ – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

$\mathbf{K_1, K_2, K_3}$ - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

Y_1 – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y_2 – до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y_3 -–до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

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

X_1 – до 100 %, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X_2 – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X_3 –до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

2) Сопровождающий (воспитатель):

ФОТ=С+(СУ), 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 таким (?) работникам.

3. Распределение специального фонда оплаты труда

3.1. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам учреждения

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	до5000
За руководство методическим объединением	до 5000
За организацию горячего питания школьников	до 5000
За работу в аттестационных комиссиях на уровне 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 учреждении	в пределах специального ФОТ
За организацию антитеррористической работы в учреждении	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 учреждении 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 учреждения	до 5000
За сложность и напряженность в работе	в пределах специального ФОТ
За интенсивность и напряженность труда	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 профессий (должностей) (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. 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);
- 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.

3.3. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам, осуществляющим перевозки детей

3.3.1. Водителям автобусов, воспитателям, осуществляющим перевозки детей, 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%;
- за расширение зоны обслуживания до 200%.

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 учреждения

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

4.1.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения, включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю 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 учреждения – 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.

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

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

1. все работники учреждения представляют директору листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до 31 декабря текущего года.
2. директор учреждения представляет в Управляющий совет учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы;
3. управляющий совет в двухдневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников учреждения в соответствии с критериями эффективности труда;
4. на основании протокола Управляющего совета главный бухгалтер делит стимулирующую часть ФОТ учреждения по категориям работников на общее количество баллов, в результате чего получает вес одного балла в рублях. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате устанавливается размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период, который утверждается приказом директора учреждения;
5. разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнение должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критериям, содержащимся в приложении № 1 к настоящему Положению. Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.1.9. Если работник учреждения уволился по собственному желанию и через некоторое время принимается вновь на работу, стаж для назначения стимулирующих выплат считается 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 учреждения:

4.1.11.1. Основными критериями оценки деятельности педагогического работника учреждения являются:

№ п/п	Критерии оценки

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
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 среденего 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, обучающися 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», «Орлята России» военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и(или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержке общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
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», «Волонтёрство», «РДДМ», «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, фестивалях, викторин, олимпиад для обучающихся с ОВЗ
11.	Количество мероприятий информационного характера по ознакомлению с востре-

	бованными, перспективными профессиями, с приоритетными кластерами и отраслями специализации экономики региона* (экскурсии, классные часы с представителями профессий, фестивали, видеоконференции)
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
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
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	
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
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
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 учреждения являются:

№ п/п	**Критерии оценивания**

Заместители директора по УВР, ВР, ИКТ	
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 учреждением (экпертно-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 учреждения
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 учреждения 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 учреждения
18	Обеспечение своевременного прохождения работниками курсов повышения квалификации
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 учреждения на конец отчетного периода
9	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результатов их использования в хозяйственной деятельности учреждения
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 учреждения
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
Заместитель директора по АХЧ, завхоз	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения
2	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью учреждения
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (акт приемки учреждения)
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
Делопроизводитель	
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 учреждения приказов, запросов и др.
8	Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел учреждения и ДОУ, обеспечение их сохранности
9	Оформление и ведение личных дел воспитанников, обучающихся и сотрудников учреждения
10	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений
Инженер-программист	
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
Специалист по охране труда	
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 учреждения
5	Сохранение здоровья учащихся в учреждения

Педагог-библиотекарь	
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, полок, 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 средств, оставшихся внутри 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 учреждения при стаже работы в должности не менее 4 месяцев согласно критериям, установленным в приложении № 1 к настоящему положению. 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 учреждения снижаются (отменяются) приказом директора учреждения:

- 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 на основании приказа директора учреждения).

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

4.2.1. В целях стимулирования работников ДОУ 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 ДОУ определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, и производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа директора учреждения. Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.

4.2.5.Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ 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 ДОУ направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам ДОУ 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 ДОУ суммируется.

4.2.7. К видам стимулирующих выплат работникам ДОУ 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 ДОУ, определяется в соответствии с критериями, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, № 31-од, дополнены учреждением самостоятельно и устанавливается в следующем порядке:

6. все работники ДОУ представляют директору учреждения листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до 31 декабря текущего года.
7. директор учреждения представляет в Управляющий совет учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, который устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы;

8. управляющий совет учреждения в двухдневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ДОУ в соответствии с критериями эффективности труда;
9. на основании протокола Управляющего совета главный бухгалтер делит стимулирующую часть ФОТ ДОУ по категориям работников на общее количество баллов. В результате устанавливается вес одного балла в рублях. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате устанавливается размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период, который утверждается приказом директора учреждения;
10. разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнение должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критерий содержащихся в приложениях № 1-20 к настоящему Положению. Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.2.11. Критерии оценивания качества труда работников ДОУ:

«4.2.11.1. Основными критериями оценки деятельности педагогического работника ДОУ (воспитателя) являются:

№ п/п	Критерии оценки
1. Результативность и качество работы	
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)
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений
1.4	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет
1.5	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)
1.6	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики, «Космо-Фест», «Инженерный марафон» и др. мероприятия технической направленности (победитель, призёр, участник) (в зависимости от уровня): окружной региональный всероссийский международный
1.7	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»
1.8	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образования (не учтённые в п. 1.7, 1.8) (в зависимости от уровня): на уровне района/города/округа на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
1.9	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН
1.10	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ре-

	сурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений
1.11	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
1.12	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза) (в зависимости от уровня): окружной; областной/региональный; всероссийский, международный
1.13	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Педагоги, работающие с детьми ОВЗ» (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза) (в зависимости от уровня): окружной; областной/региональный; всероссийский, международный
1.14	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)
1.15	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 ОО/муниципалитета/образовательного округа на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
1.16	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/округа на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
1.17	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог на уровне ДОО/района/города/округа на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2. Интенсивность и напряжённость работы	
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)
2.2	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

2.3	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на уровне ДОО/района/города/округа на областном/региональном уровне на всероссийском/международном уровне
2.4	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)
2.5	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)
2.6	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья
2.7	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса
2.8	Эффективность руководства инновационной деятельностью и методической работой: руководство инновационной деятельностью, информационное пополнение сайта, организация работы с органами профилактики, ведомственными органами

Основными критериями оценки деятельности педагогического работника ДОУ (дефектолога) являются:

№ п/п	Критерии оценки
	1. Результативность и качество работы
1.1 Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	
1.1.1	Педагога-дефектолога ДОО (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»
1.1.2	Педагога-дефектолога ДОО (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»
1.1.3	Педагога-дефектолога ДОО (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»
1.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы педагога-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного

	периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»
1.3	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призёрами в олимпиадах, конкурсах, викторинах по уровням: муниципальный, городской, окружной, областной/региональный, всероссийский/международный
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся
1.6	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся
1.7	Результативность участия педагога-дефектолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях
1.8	Применение нетрадиционных форм работы с родителями: участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОО 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
1.9	Результаты участия педагога-дефектолога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): муниципальный/городской уровни окружной уровень областной/ региональный уровень всероссийский/межрегиональный уровни
1.10	Результативность участия педагога-дефектолога в деятельности ДОО как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ)
2. Интенсивность и напряжённость работы	
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом
2.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов
2.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога-дефектолога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК): муниципальный/городской уровни окружной уровень областной/ региональный уровень всероссийский/межрегиональный уровни
2.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса
2.5	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка;
2.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в

	программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
2.7	Посещаемость воспитанниками занятий (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)
2.8	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 учреждения на конец отчетного периода
9	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результатов их использования в хозяйственной деятельности ДОУ
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 ДОУ
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
Заместитель директора по АХЧ, завхоз	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ
2	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью ДОУ
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (акт приемки ДОУ)
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

Делопроизводитель	
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 ДОУ приказов, запросов и др.
8	Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел учреждения и ДОУ, обеспечение их сохранности
9	Оформление и ведение личных дел воспитанников, обучающихся и сотрудников учреждения
10	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений
Водитель автомобиля	
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
Помощник воспитателя	
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
Повар	
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 рецептур
8	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции
9	Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд
Сторож	
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
Машинист по стирке и ремонту одежды	
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

4.2.11.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

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

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

4.2.14. Премирование производится из фонда экономии заработной платы и выплачиваются всем работникам ДОУ, при стаже работы в должности не менее 3 месяцев, согласно критериям, установленным Приложением № 1 к настоящему Положению. 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.

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

- 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 на основании приказа директора учреждения.

5. Премирование работников, осуществляющих школьные перевозки

5.1. Премирование работников, осуществляющих школьные перевозки, производится из фонда экономии заработной платы и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы при стаже работы в должности не менее 4 месяцев

5.2. Премирование производится из фонда экономии заработной платы, согласно критериям, установленным Приложением № 1 к настоящему Положению. 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, осуществляющим школьные перевозки, снижаются (отменяются) приказом директора учреждения:

- за неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждения;
- 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 на основании приказа директора учреждения).

6. Материальная помощь

6.1. Работникам 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 учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

7. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения

7.1. Вознаграждение работникам учреждения, на которых приказом директора учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, производятся 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.

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

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

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.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова
с. Старопохвистнево

№ п/п	Основание для премирования
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы
2	За высокие показатели работы по итогам полугодия, учебного года, квартала, финансового года
3	За активное и творческое участие в подготовке, организацию и качественное проведение окружных, областных мероприятий
4	За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
5	За высокий уровень исполнительной дисциплины
6	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы с воспитанниками и учащимися
7	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетов
8	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества
9	За соблюдение сроков и качественную подготовку ОУ и ДОУ к началу учебного года
10	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ
11	За качественную организацию воспитательного и учебного процесса
12	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса
13	За участие коллектива в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах
14	За результативность работы и в связи с празднованием профессиональных праздников: «День воспитателя», «День учителя», «День бухгалтера», с государственными праздниками «Международный женский день», «День защитника Отечества»
15	За качественное выполнение плана воспитательной работы
16	За качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой
17	За организацию и проведение работы по ПДД с учащимися
18	За организацию и проведение текущего ремонта школы, детского сада, оформление учебных кабинетов, групп и игровых участков
19	За активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности
20	За организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с учащимися
21	За активное участие в научно-методических, учебно-воспитательных или общественных мероприятий
22	За участие в конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года»
23	За качественное, добросовестное выполнение своих функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
24	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу
25	За качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности
26	За применение современных технологий обучения и воспитания
27	За активную работу с общественностью
28	За отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм трудовой этики
29	За эффективную работу с родителями учащихся и воспитанников
30	За устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования

31	За успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур
32	За качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности
33	В связи с 45, 50, 55, 60, 65, 70-летним юбилеями и уходом на пенсию
34	Привлечение спонсорской помощи при доставке груза и иной помощи
35	Разработка новых локальных нормативных документов для образовательного учреждения
36	Создание новых информационных программ, инструкций и других элементов
37	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности
38	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения
39	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
40	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы