

Приняты на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
от « 12 » 01. 2016

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ с. Малячкино
Волков /Н.В. Болбас/
приказ № 2/5 от 12.01.2016



Положение

Об оплате труда и материальном стимулировании работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с.Малячкино муниципального
района Шигонский Самарской области

Раздел 1

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом учреждения, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007 №14), Постановлением Правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом 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 учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом 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», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 г. №382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 25.09.2012 №475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказ министерства образования и науки Самарской области №278-ОД от 04.09.2014 «О внесении изменений в приказ

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», постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 года № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета"

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам школы и распространяется на педагогических работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников школы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования учащихся.

1.4. Стимулирующие выплаты делятся на надбавки, доплаты и премии. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам школы за фактически отработанное время. Установленные работникам доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки – в баллах.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются учредителями.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается учредителями по результатам работы за квартал и за год в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение разрабатывается школой, согласовывается с Управляющим Советом школы, утверждается приказом директора.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60, постановления Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказа министерства образования и науки Самарской области №278-ОД от 04.09.2014 «О внесении изменений в приказ 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» в размере 21,34 % от фонда оплаты труда работников учреждения

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стимулирующий фонд педагогических работников составляет не менее 70 % общего стимулирующего фонда, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала составляет не более 30% общего стимулирующего фонда.

2.4. Стимулирующий фонд директора школы составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда школы.

2.5. Вид оценивания показателей деятельности работников школы - баллы.

2.6. Стоимость одного балла производится внутренним расчетом как минимум 2 раза в год: на начало каждого учебного полугодия отдельно по каждой категории работников и утверждается приказом директора школы по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} / (N_1 \times K_{\text{max}1} + N_2 \times K_{\text{max}2} + \dots + N_n \times K_{\text{max}n}),$$
 где

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда,

N_1, N_2, \dots, N_n , – число работников данной должности,

$K_{\text{max}1}, K_{\text{max}2}, \dots, K_{\text{max}n}$ – максимально возможное количество баллов по данной должности.

3. Условия для назначения надбавок и доплат

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4. Порядок установления надбавок и доплат

4.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам школы устанавливаются по учебным полугодиям и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.2. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам школы устанавливаются по итогам работы за полугодие и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.3. Педагогические работники предоставляют администрации учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности за 15 дней до окончания учебного полугодия или года.

4.4. Заместители директора школы представляют аналитические материалы директору школы за неделю до окончания полугодия или года.

4.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники школы представляют администрации школы материалы, подтверждающие достигнутое

качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения за 15 дней до окончания полугодия или года.

4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора школы.

4.7. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора школы устанавливаются министерством образования и науки Самарской области в лице Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

5.1. Заместители директора школы в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа по школе, определяющего размер стимулирующих выплат работникам школы и представляют на утверждение директору не позднее 20 числа последнего отчетного месяца.

5.2. Директор школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему Совету в 2-х дневный срок.

5.3. Управляющий Совет рассматривает представленные материалы в 2-х дневный срок и направляет их директору школы.

5.4. Директор школы по согласованию с Управляющим Советом издаёт приказ в 2-х дневный срок.

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения надбавок и доплат педагогическим работникам

6.1 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства:

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник)	Максимальное кол-во баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся		1
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику		1
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) – 2 балла и/или их доля ниже среднего значения по округу – 1 балл		2

	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) – 2 балла и/или их доля ниже среднего значения по округу – 1 балл		2
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель		2
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках		1
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков		1
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства - школьный уровень – 1 балл - окружной уровень - 2 балла - областной уровень – 3 балла		3
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся		1
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня школы)		2
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету всех уровней		1
	Победители и призеры на уровне: - района – 1 балл - округа - 2 балл - области – 3 балла - России – 4 балла		4
	Участие учащихся в конференциях по предмету всех уровней		1
	Победители и призеры на уровне: - района - 1 балл - округа - 2 балл - области –3 балла – России – 4 балла		4

	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) всех уровней		1
	Победители и призеры на уровне: - района - 1 - округа - 2 балл - области – 3 балла - России – 4 балла		4
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя		1
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях		1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени		1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 5 % учебного времени		1
	итого		35

6.2 Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся		1
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику		1
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) – 2 балла и/или их доля ниже среднего значения по округу – 1 балл		2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего по результатам ЕГЭ (русский язык и		2

	математика) – 2 балла и/или их доля ниже среднего значения по округу – 1 балл		
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель		2
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках		1
	Пропуски учащимися уроков педагога по неважным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков		1
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: - школьный уровень – 1 балл; - окружной уровень – 2 балла; - областной уровень – 3 балла.		3
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся		1
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня школы)		2
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету всех уровней Победители и призеры на уровне: - района – 1 балл; - округа - 1 балл - области – 2 балла – России – 4 балла		1
			4
	Участие учащихся в конференциях по предмету всех уровней Победители и призеры на уровне: - района – 1 балл; - округа - 1 балл - области – 2 балла – России – 4 балла		1
			4
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету всех уровней Победители и призеры на уровне: - района - 1 балл - округа - 2 балл - области – 3 балла - России – 4 балла		1
			4

	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя		1
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях		1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени		1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 5 % учебного времени		1
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года		1
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года		1
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)		1
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних		1
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин		1
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций		1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени		1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 5% учебного времени		1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся		1
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушения правил дорожного движения		1

	Итого		45
--	--------------	--	-----------

6.3. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Заместитель директора по УВР			
Эффективность процесса обучения	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования		1
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: - наличие - 1 балл - доля выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балл		2
	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» - наличие - 1 балл - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по образовательному округу – 2 балла		2
	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100 бальной шкале): - выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл - выше средних значений по области		1,5
	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100 бальной шкале): - выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл - выше средних значений по области		1,5
	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их		2

	<p>общего числа</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие - 1 балл - рост – 2 балла 		
	<p>Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-ти бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше средних значений по округу – 1 балл; - выше средних значений по области – 2 балла 		2
	<p>Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-ти бальной шкале):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше средних значений по округу – 1 балл; - выше средних значений по области – 2 балла 		2
	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный год обучения		1
Эффективность воспитательной работы	<p>Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних:</p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие - 2 балла - снижение – 1 балл - повышение – (-1 балл) 		2
	<p>Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных школой, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне - 1 балл - на уровне области - 1,5 балла - на всероссийском уровне – 2 балла 		2
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности образовательного учреждения	<p>Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов по внедрению в практику современных образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне округа - 1 балл - на уровне области – 2 балла 		2

Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: - наличие – 1 балл; - реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 2 балла		2
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	% охвата учащихся горячим питанием - менее 80% - (-1 балл) - более 80 % - 1 балл		1
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников		1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий		1
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 10 до 20% от общего числа – 0,5 балл; 20% и более – 1 балла		1
	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства : на уровне образовательного округа – 0,5 балл; на областном уровне – 1 балла		1
	Наличие в школе молодых специалистов, принятых на основании ученического договора		1
	Итого		29
<u>Бухгалтер, главный бухгалтер</u>			
Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода		5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		10
	Итого		15
<u>Организатор внешкольной, внеклассной воспитательной работы с детьми</u>			

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Позитивные результаты использования инновационных образовательных технологий в организации воспитательной и методической работы в школе	Организация текущего и перспективного планирования внеклассной и внешкольной воспитательной работы и ее качественное проведение		1
	Координация и осуществление контроля за работой классных руководителей и педагогов дополнительного образования		1
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года		1
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года		1
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних		1
	Итого		5
<u>Библиотекарь</u>			
Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Высокий уровень читательской активности учащихся	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки		2
	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга (число систематически читающих учащихся составляет 95%)		2
	Итого		4

6.4. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения

Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	<u>Заведующий хозяйством</u> Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		3
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		2
	Итого		5
Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Высокий уровень создания комфортных условий труда	<u>Лаборант</u> Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		3
	Подготовка и участие в демонстрационных опытах, проводимых на уроках		3
	Итого		6
Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов

Высокий уровень создания и соблюдения санитарного режима в школе	<u>Уборщик служебных помещений</u> Отсутствие жалоб на качество уборки со стороны работников школы, соответствие закрепленного участка нормам и требованиям СанПин		2
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		2
	Итого		4
Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
	<u>Сторож, дворник, рабочий</u> Отсутствие жалоб на сохранность оборудования, зданий, ограждения со стороны работников школы		2
	Качественное выполнение противопожарных требований и требований СанПин по отношению к прилегающей к школе территории и своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов о ЧП		2
	Итого		4
Основания для назначения стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Кол-во набранных баллов (работник/	Максимальное кол-во баллов
Высокий уровень культуры поведения на дорогах	<u>Водитель</u> Высокая интенсивность труда		5
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушения правил дорожного движения		5
	Итого		10

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами до 5000 руб;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) до 5000 руб;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) до 5000 руб.

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

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам школы определяется директором школы и оформляется приказом.

7.6. Порядок выплаты материальной помощи директору определяется учредителем – министерством образования и науки Самарской области в лице Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения

8.1. Работникам школы может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Размер премии может достигать до 200% должностного оклада. Премии являются разовыми выплатами и устанавливаются приказом директора учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников являются:

- результаты работы организации в целом до 15000 руб;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией до 15000 руб;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 15000 руб ;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 15000 руб;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) до 15000 руб;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 15000 руб;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника до 15000 руб;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами до 15000 руб;
- премии к профессиональным праздникам и юбилейным датам до 15000 руб.

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам школы, либо отдельным работникам.

8.4. Педагогические работники школы, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников школы определяется директором школы и оформляется приказом.

8.6. Порядок премирования директора школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

9.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы;

- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц школы.

9.2. Условием для отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) является:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

Раздел 2

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом учреждения, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом Министерства образования и науки Самарской области № 28-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативности и качество работы

(эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области, образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки». Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области №600 от 31.10.2012 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»; приказом № 50-од от 13.02.2015 года «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 107 от 21.03.2013 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области № 756 от 12.12.2013г. « Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, и распространяется на педагогических работников структурного подразделения, медицинских работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам за фактически отработанное время. Установленные работникам доплаты, премии исчисляются в рублях, доплаты – в баллах.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается ГБОУ СОШ с. Малячкино, согласовывается с Управляющим Советом ГБОУ СОШ с. Малячкино, утверждается приказом директора ГБОУ СОШ с. Малячкино.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения включают в себя надбавки, доплаты, премии.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

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

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;

выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп;
выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников СП «Детский сад» устанавливается в размере 28,8% на основании постановления Правительства Самарской области № 756 от 12.12.2013 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда дошкольных групп

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП «Детский сад» 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 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, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

4.2. Стимулирующий фонд руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, составляет 3% от стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

5. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

5.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

6.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам устанавливаются по полугодиям и за год в соответствии с критериями оценки деятельности. Устанавливается балльная шкала оценивания показателей результативности деятельности работников структурного подразделения.

6.2. Педагогические и медицинские и иные работники структурного подразделения предоставляют заведующему структурным подразделением аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности за 15 дней до окончания учебного полугодия или года.

6.3. Заведующий структурным подразделением представляет аналитические материалы директору школы за неделю до окончания полугодия или года.

6.4. Форма материалов самоанализа утверждается директором школы.

7.Сроки представления информации о показателях деятельности работников

7.1. Заведующий структурным подразделением в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по школе, определяющего размер стимулирующих выплат работникам дошкольных групп и представляет на утверждение директору школы в срок до 20 числа последнего месяца каждого полугодия.

7.2. Директор школы рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему Совету в срок до 25 числа последнего месяца каждого полугодия.

7.3. Управляющий Совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору школы в срок до 27 числа последнего месяца каждого полугодия.

7.4. Директор школы по согласованию с Управляющим Советом издает приказ в срок до 30 числа каждого полугодия.

8. Критерии и показатели качества труда работников дошкольных групп для определения стимулирующих выплат

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

Наименование должности	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Воспитатели, музыкальный руководитель,	-Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 года №448) на высоком уровне	1 раз в год	5

инструктор по физической культуре	-Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ)	По полугодиям	5-25
	-Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	По полугодиям	5
	-Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	По полугодиям	5
	-Применение в работе инновационных педагогических технологий	По полугодиям	5-25
	Итого		65

- 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 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

Наименование должности	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Воспитатели	- Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии):	По полугодиям	5-20
	- Сложность контингента воспитанников (дети разного возраста)	По полугодиям	5-25
	Итого		45
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	- Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии):	По полугодиям	5-15
	Итого		15
Помощники воспитателя	- Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии):	По полугодиям	5-15
	- Сложность контингента воспитанников (дети разного возраста)	По полугодиям	5-15

	Итого		30
--	-------	--	----

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование должности	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания баллы
Старшая медицинская сестра	- Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ	По полугодиям	5-10
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	По полугодиям	5-10
	Итого		20
Воспитатели	-Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ	По полугодиям	5-15
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	По полугодиям	5-15
	- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	По полугодиям	5-15
	Итого		45
Помощники воспитателей	-Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или ДОУ	По полугодиям	5-10
	- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	По полугодиям	5-10
	- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	По полугодиям	5-10
	Итого		30

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Наименование должности	Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания
------------------------	----------	-----------------	----------------

			баллы
Воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	-За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	По полугодиям	5 – 10
	Итого		10
Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	По полугодиям	5-10
	Итого		10
Завхоз	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	По полугодиям	5-55
		По полугодиям	5-55
		По полугодиям	5-55
	Итого		165
Помощники воспитателя	- За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	По полугодиям	5-25
	Итого		25
Старшая медицинская сестра	- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	По полугодиям	5
		По полугодиям	5-10
	Итого		15
Бухгалтер	-Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - Качественное ведение бухгалтерской документации в учреждении	По полугодиям	5-25
		По полугодиям	5-25
		По полугодиям	5-150
	Итого		200
Кладовщик	- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	По полугодиям	5-10

	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По полугодиям	5-10
	Итого		20
Машинист по стирке и ремонту белья	- Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	По полугодиям	5-30
	Итого		30
Кастелянша	- Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	По полугодиям	5-30
	Итого		30
Уборщик служебных помещений	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По полугодиям	5-50
	Итого		50
Повар	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По полугодиям	5-100
	- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		5-65
	Итого		165
Кухонный рабочий	-Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей) и не связанных с капитальным вложением средств	По полугодиям	5-55
	Итого		55
Дворник	-эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.	По полугодиям	5-30
	Итого		30
Сторож	-Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	По полугодиям	5
	Итого		5

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / (N_1 \times K_{1 \text{ max}} + N_2 \times K_{2 \text{ max}} + \dots + N_n \times K_{n \text{ max}})$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть Фонда Оплаты Труда;

N₁, N₂, ..., N_n – число работников в данной должности;

K_{1 max}, K_{2 max}, ..., K_{n max} – максимально возможное количество баллов по данной должности.

Стоимость одного балла утверждается приказом директора.

9. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала и иных работников структурного подразделения

9.1. Работникам структурного подразделения может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Размер премии может достигать до 200% должностного оклада. Премии являются разовыми выплатами и устанавливаются приказом директора учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

9.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников структурного подразделения являются:

- результаты работы групп в целом до 15000 руб;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией до 15000 руб;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 15000 руб ;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 15000 руб;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) до 15000 руб;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 15000 руб;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника до 15000 руб;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами до 15000 руб;
- премии к профессиональным праздникам и юбилейным датам до 15000 руб.

9.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, либо отдельным работникам.

9.4. Педагогические работники СП «Детский сад», административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

9.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников СП «Детский сад» определяется директором школы и оформляется приказом.

10. Порядок выплаты материальной помощи

10.1. Работникам СП «Детский сад» может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами до 5000руб;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) до 5000руб;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) до 5000руб.

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

10.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы

10.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения определяется директором школы и оформляется приказом.

11. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

11.1 Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц школы.

11.2 Условием для отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).