

Согласовано
Управляющим советом
ГБОУ ООШ
пос.Аверьяновский
Протокол № 2
от «03» декабря 2018 г.

Согласовано
Первичной организацией
профсоюза
Протокол № 10
от «03» декабря 2018 г.

Утверждено приказом
директора ГБОУ ООШ
Аверьяновский № 182-од
от «03» декабря 2018 г.

Положение

об оплате труда, и порядке установления стимулирующих,
компенсационных выплат и премирования работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
основной общеобразовательной школы пос. Аверьяновский
муниципального района Большечерниговский Самарской области

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1
от «03» декабря 2018 г

Положение об оплате труда, распределении стимулирующих, компенсационных выплат и премировании работников ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский (далее – Положение) вводится в соответствии со ст.53 Федерального закона от 06.10.2003 №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 ТК РФ, в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы по реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1. Общие положения.

1.1. Оплата труда работников ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский (далее – Учреждение) осуществляется на основе единых принципов материального обеспечения и производится в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами РФ:

- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», с последующими изменениями.
- Постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 №118 "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", с последующими изменениями.
- № 201 от 11.06.2008 г. «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчёта заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования», с последующими изменениями.
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Положение об оплате труда работников подведомственных МО и НСО от 19.02.2009 № 29 «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников,

подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», с последующими изменениями.

- Приказа МО и Н СО от 19.02.2009 № 28 «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,
- 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)", с последующими изменениями.
- Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 578 от 12.10.2011 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», принятых в связи с введением новой системы оплаты труда. (НСОТ),
- Постановление Правительства Самарской области от 21.09.2012 г. №459 «О проведении в 2012/13 учебном году эксперимента по введению государственного образовательного стандарта основного общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 года № 600 « О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных

образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесение изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области.
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.12.2016 г. №736 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года №353 « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования»
- Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016 №773 "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 от 23.12.2016 №797 «О внесении изменений в постановление 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».
- Постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017 года № 798 «О повышение заработной платы работников бюджетной сферы».
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №

353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»

- Постановлением Правительства Самарской области от 28.12.2017 года № 902 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 организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»

1.2. Система оплаты труда работника Учреждения устанавливается настоящим Положением согласно Коллективному договору, по согласованию с Управляющим советом Учреждения, собранием трудового коллектива, в соответствии с действующим законодательством. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год на основании нормативов бюджетного финансирования на одного обучающегося в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

В ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский, реализующей общеобразовательные программы основного общего образования, фонд оплаты труда состоит из:

- 1) базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников школы;
- 2) стимулирующего фонда в размере 18,24 % от фонда оплаты труда работников школы.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

В СП детский сад пос. Аверьяновский, реализующий общеобразовательные программы дошкольного образования, фонд оплаты труда состоит из:

- 1) базового фонда в размере 71,7 % от фонда оплаты труда работников дошкольного образования.
- 2) стимулирующего фонда в размере 28,3 % от фонда оплаты труда работников дошкольного образования.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

1.3. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учётом:

- показателей квалификации, в соответствии с которыми регулируется размер базового оклада работника с учётом отнесения к профессиональным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;
- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе, связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка тетрадей и другое);
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты).

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

1.5. Материальное стимулирование директора Учреждения осуществляется по приказу руководителя Южного управления МО и НСО.

1.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения (включая директора), в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных, определённых квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учётом особенностей содержания и условий труда. Базовый фонд в связи с временными образованиями вакансий, с истечением срока аттестации и не подтверждении в определённый законодательством срок, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим

причинам может изменяться. Сложившаяся экономия может быть направлена на оплату за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, выполнение дополнительных обязанностей, стимулирующих выплат, выплат материальной помощи работникам Учреждения. Фонд стимулирования работников Учреждения формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда.

1.7. Штатное расписание ежегодно утверждается директором Учреждения. Оно включает в себя все должности работников Учреждения. Внесение изменений в штатное расписание осуществляется в случае производственной необходимости в пределах выделенного фонда оплаты труда.

В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2. Рабочее время.

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы. В зависимости от должности и специальности педагогических работников и с учётом их особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения с учётом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.3. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Объём учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в очередные отпуска в целях:

- определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться;

- соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по преподаваемым предметам.

2.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год сохраняются, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе директора в текущем году, а также при установлении нагрузки на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

2.6. Педагогическая работа директора Учреждения может осуществляться только с разрешения учредителя.

2.7. При возложении на учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка на очередной год учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителям (на период нахождения работника в соответствующем отпуске).

2.8. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу директора Учреждения в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников с учётом мнения профсоюзного комитета.

3. Особенности исчисления заработной платы.

3.1. Тарификация работников Учреждения производится два раза в год по полугодиям. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При невыполнении по независимым от учителя причинам объёма установленной учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

3.2. Месячная заработная плата работникам школы определяется в соответствии с методикой формирования и распределения ФОТ, а также расчёта заработной платы работников образовательных учреждений (утверждено Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60, 27.07.2007 г. № 118, № 201 от 11.06.2008 г., от 29.10.2008 № 431, от 27.10.2011 № 702, № 578 от 12.10.2011, приказа МО и Н СО № 29 от 19.02.2009), работников структурного подразделения СП – Детский сад («Постановление об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» утверждено постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353, от 27.10.2011 № 702, № 578 от 12.10.2011, приказа МО и Н СО № 28 от 19.02.2009, от 31.10.2012 № 600)

3.3. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно- вспомогательного персонала производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.4. Фонд оплаты труда работников, осуществляющих подвоз учащихся, состоит из оклада и надбавки к заработной плате водителей за стаж и пройденный километраж.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

4.1. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объёма, установленного им при тарификации.

5. Компенсационные выплаты.

5.1. Работникам Учреждения производятся, в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях отличных от нормальных, выплаты компенсационного характера по приказу директора Учреждения. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты постоянного характера могут быть закреплены на определённый период дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

5.2. В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

Должность	Основание	Размер компенсационных выплат
Учитель	Квалификация педагогических работников Выплаты за проверку тетрадей	В соответствии с повышающим коэффициентом, учитывающим квалификацию педагогических работников От количества проверяемых тетрадей и сложности предмета до 1000 рублей
Главный бухгалтер	За расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы	Доплата до 1 ставки, согласно методики расчёта
Завхоз	За расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы	Доплата до минимальной ставки оплаты труда
Уборщик служебных помещений	За расширение зоны обслуживания За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.	Доплата до минимальной ставки оплаты труда Доплата до минимального размера оплаты труда
Сторож	Выплаты за работу в ночное время	35 % к оплате от оклада

	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.	Доплата до минимального размера оплаты труда
--	---	--

5.3. Компенсационные выплаты для работников структурного подразделения – Детский сад ГБОУ СОШ пос. Аверьяновский начисляются на должностной оклад работника без учёта доплат и надбавок.

Должность	Основание	Размер компенсационных выплат %
Воспитатель	За расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы	До 2000 руб.
Помощник воспитателя	За работу с вредными и иными (или) опасными и иными особыми условиями труда За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.	До 1500 руб. Доплата до минимального размера оплаты труда

5.4. Компенсационные выплаты могут быть сняты на основании приказа директора Учреждения в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание дополнительной работы, на которую была назначена выплата;
- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи, с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата.
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника компенсационные выплаты могут быть сняты на определенный срок (месяц, четверть).

5.5. Специальный компенсационный фонд в связи с временными образованиями вакансий, с истечением срока аттестации и не подтверждении в определённый

законодательством срок, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам может изменяться. Сложившаяся экономия может быть направлена на оплату за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, выполнение дополнительных обязанностей, стимулирующих выплат, выплат материальной помощи работникам Учреждения.

5.6 Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями.

№ п\п	Основания	Размер в рублях
Выполнение дополнительных обязанностей, влияющих на повышение эффективности образовательного процесса.		
1	Зам.директора по УВР	До 10000 руб.
2	Педагог-организатор	до 4 000 руб.
3	Ответственность за реализацию развивающих программ школы	от 400 и выше
4	Работа с федеральными сайтами (работа с ЭВМ)	от 200 и выше
5	Организация внеурочной деятельности учащихся (в соответствии с планом воспитательной работы)	от 500 и выше
6	Ответственность за функционирование школьного сайта, АСУ РСО (работа с ЭВМ)	от 500 и выше
7	Руководство методическим объединением учителей предметников (заведование учебным кабинетом)	от 500 и выше
8	Оформление кадровой документации (трудовые договора, трудовые книжки, личные карточки форма Т-2, личные дела)	от 100 и выше
9	Ведение делопроизводства	до 3000 руб.
10	За работу с книжным фондом	до 3 500 руб.
11	Сторож	до 1 500 руб.
12	Уборщик служебного помещения	до 1 500 руб.
Выполнение дополнительных обязанностей, связанных с созданием условий для сохранения здоровья учащихся.		
1	Ответственность за соблюдением норм по охране труда и технике безопасности.	от 200 и выше

2	Ответственность за оформление документов и безопасность школьных перевозок.	от 200 и выше
---	---	---------------

Конкретный размер устанавливается приказом директора Учреждения.

5.7 Руководителю школы, ведущему уроки, осуществлять выплаты из компенсационных выплат базовой части фонда оплаты труда работников.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

6.1. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

6.2. Для измерения результативности труда работника по каждому показателю вводятся критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах, которые согласовываются с Управляющим советом Учреждения.

6.3. Управляющий совет Учреждения согласовывает значение критериев оценки эффективности (качества) работы педагогического персонала и СП-Детский сад по представлению руководителя.

6.4. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам школы, по результатам труда (Приложение 1), работникам СП – Детский сад (Приложение 2).

6.5. Руководителю школы, ведущему уроки, осуществлять выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников согласно критериям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

6.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 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.

6.7. Возможно снижение или отмена стимулирующих выплат:

6.7.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

6.7.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления виновности работника приказом директора по согласованию с Управляющим советом ОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с Управляющим советом ОУ, с момента назначения.

6.8. Стимулирующие выплаты могут быть установлены на определённый период времени как основным работникам, так и работникам по совместительству.

6.9. Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчётных периодов (учебный год), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

6.10. На выплату стимулирующих выплат и премий направляются средства стимулирующего фонда, который составляет до 20% фонда оплаты труда работников школы. На выплату стимулирующих выплат по индивидуальному обучению направляются средства стимулирующего фонда, который составляет 10% фонда оплаты

труда. Эти средства направляются на стимулирующей выплаты педагогическим работникам. Основаниями для стимулирующих выплат работника образовательного учреждения являются критерии профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя, занимающегося индивидуальным обучением.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников школа распределяется следующим образом:

- 3% руководителю ГБОУ

Из оставшейся части:

- 70% на выплату стимулирующих выплат педагогическим работникам;
- 27% на выплату стимулирующих выплат административно-хозяйственному персоналу школы.

Стимулирующий ФОТ работников структурного подразделения - Детский сад составляет- 30,37 %.

Размеры стимулирующих выплат структурному подразделению:

- не более 13% - воспитателям, помощникам воспитателя:
 - за сложность контингента воспитанников (дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и др.)
- не менее 24% - воспитатели, применяющие в процессе воспитания инновационные педагогические технологии.
- не менее 25% -воспитатели, ст. воспитатель, музыкальный руководитель, помощники воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми качество воспитания.
- не более 23% - работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.
- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «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.

6.11. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

6.12. Порядок и механизм осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается соответствующим регламентом:

6.12.1. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются на заседании Управляющего совета Учреждения один раз: по итогам учебного года (в сентябре)

6.12.2. Комиссия в составе заместителя руководителя по учебной работе, председателя Управляющего совета и председателя профсоюзной организации: в период с 05 по 07 сентября оценивает эффективность (качества) работы работников школы и структурного подразделения - Детский сад и производит подсчет баллов по критериям.

6.12.3. Комиссия предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы и структурного подразделения - Детский сад в срок до 08 сентября текущего года.

6.12.4. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы и выносит свое решение о стимулирующих выплатах в срок до 10 сентября текущего года.

6.13. С момента доведения до сведения работников Учреждения итоговых оценочных листов Работник в течение трёх дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление, о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания эффективности (качества) работы, и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности, выраженную в баллах, комиссия принимают меры по исправлению допущенного ошибочного оценивания.

6.14. Окончательное решение о размере стимулирующих выплат и премий принимает директор образовательного Учреждения и оформляет свое решение приказом в срок до 20 сентября текущего года.

6.15. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- Месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится на максимально возможное количество баллов, установленных для данной категории по Учреждению, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;
- Производится подсчёт баллов, полученных работниками школы при оценке их профессиональной деятельности;
- Полученный денежный вес балла умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в течение учебного года для работников школы, ежемесячно в течение календарного года для работников структурного подразделения - Детский сад.
- Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем на основании листа оценивания эффективности деятельности руководителя.
- Очередной отпуск работников оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;(подтвержденное соответствующими документами);
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий(землетрясение, пожара, наводнения);
- смерть сотрудника или его близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

7.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер принимается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников. (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 23.06.2010 №299)

Материальная помощь размерами не ограничена.

8. Порядок выплаты премии

8.1. В Учреждении может производиться премирование работников за достижение высоких результатов деятельности по основным показателям, определенным данным Положением.

8.2. Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов.

8.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в суммовом выражении.

8.4. Премирование работников структурных подразделений производится по ходатайству заместителя директора по учебной работе.

8.5. Показатели премирования определяются настоящим Положением. Премии максимальными размерами не ограничены.

8.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

8.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

8.8. Премирование может быть установлено сроком на один месяц, один квартал, полугодие.

Премирование работников производится из фонда экономии ФОТ. Премии работникам осуществляются:

- проявление творческой инициативы, общественной активности;
- за работу и внедрение авторских программ;
- за высокие результаты учащихся в районных, окружных, областных олимпиадах, конкурсах, смотрах разной направленности;
- за хорошую подготовку здания, кабинетов школы к новому учебному году;
- техническому персоналу за хорошее санитарно – техническое состояние школьного здания;
- за интенсивность и напряженность труда;
- за своевременное и качественное представление отчетности в соответствии со своими должностными обязанностями;
- проявление творческой инициативы;
- Своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- За активное участие в общественной жизни Учреждения;
- Качество выполняемых работ;
- Сохранность имущества;
- Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств;
- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов).

9. Заключительные положения

9.1. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Указом Президента РФ, Правительством Самарской области.

Настоящее положение утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзом школы, может пересматриваться по отдельным пунктам, согласовываться и утверждаться.

9.2 Изменения в структуре и составе критериев, в порядке определения стимулирующих выплат могут быть предложены каждым участником образовательного процесса. После обсуждения предложенных изменений на заседании Управляющего Совета они могут быть внесены в настоящее Положение. Данные изменения вступают в силу со следующего года.

**Лист оценивания эффективности (качества) работы педагогических работников
ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский**

Период _____

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Само оценка	Оценка Экспертной комиссии	Максимальный балл
Позитивные результаты образовательной деятельности					
1	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся Отсутствие неуспевающих – 1 балл Снижение доли неуспевающих – 0,5 балла (подтверждающие документы: копия мониторинга)				1
2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику: Позитивная динамика – 0,5 балла Выше среднего балла – 1 балл 1 класс – 3 балла 2 – 4 класс: Позитивная динамика – 1 балл Выше среднего балла – 2 балла (подтверждающие документы: копия мониторинга)				
3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету Отсутствие неуспевающих – 0,5 балла выше среднего значения по муниципалитету – 1 балл (подтверждающие документы: копии ГИА)				1
4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) -заочное участие и победа - 0,5 балла; - окружной уровень: участие -2 балла, победа -4 балла; - региональный уровень: участие – 3 балла, победа -5 балла. (подтверждающие документы: копии грамот, сертификатов)				
5	Наличие материалов в СМИ о деятельности учителя и достижений (награды, гранты) (индивидуальные, коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: Окружной уровень – 1 балла; Региональный уровень – 3 балла; Федеральный уровень – 4 балла				

	(подтверждающие документы: копии грамот, публикаций)				
6	Выступления на методических объединениях, конференциях, форумах, семинарах и награждение грамотой (дипломом) за участие в работе Окружной уровень – 2 балла Региональный уровень – 4 балла (подтверждающие документы: копии протоколов, при наличии копии сертификатов)				
7	Отсутствие обоснованных обращения учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 0,5 балла (подтверждающие документы: справка администрации)				0,5
8	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков – 0,5 балла (подтверждающие документы: справка)				0,5
9	Доля выпускников, выбравших предмет для сдачи экзамена (кроме русского и математики), в классах, в которых преподает учитель, составляет: менее 50% - 0,5 балла более 50 % - 1 балл (подтверждающие документы: копия приказа)				1
10	Доля выпускников, сдавших на «4» и «5» Менее 50 % - 0,5 балла Более 50 % - 1 балл				1
11	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся, находящихся на индивидуальном обучении – 1 балл (подтверждающие документы: копия мониторинга)				1
12	Участие в экспертных комиссиях, жюри и творческих группах – 1 балл. (подтверждающие документы: копии приказов, распоряжений)				1
13	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» Учителя, ведущие 2 и более предметов, суммируют контингент учащихся и количество оценок «4» и «5» $B(\text{балл})=A(\text{на «4» и «5»}) / B(\text{кол-во детей}) * K$ Коэффициенты: 1 - по математике, по русскому языку и литературе; 0,9 – по физике, химии; информатике 0,8 – по иностранному языку; начальная школа 0,7- по истории; обществознанию 0,6 – по биологии, географии; 0,5 – по физкультуре; ОБЖ 0,4 – по труду; 0,3 – по ИЗО и музыке от 1 до 0,7 = 1 баллов; от 0,69 до 0,28 = 0,5 баллов;				

	от 0,27 до 0,10 = 0,25 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.				
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности учителя					
14	Участие учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) кроме интернет-олимпиад - заочное участие и победа - 0,25 балла; - окружной уровень: участие – 1 балл, победа -2 балла - региональный уровень: участие - 2 балла, победа -4 балла. (подтверждающие документы: копии грамот, сертификатов)				10
15	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя -2 балла (подтверждающие документы: копии грамот, сертификатов)				
16	Наличие публикаций работ обучающихся, учителей в периодических изданиях (в зависимости от уровня) - интернет публикации –0,5 балла - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла (подтверждающие документы: копии публикаций)				2
17	Наличие авторских учебных программ, иных обобщающих методических материалов. <i>(также учитываются публикации книг, сборников и пр.)</i> – 1 балл за каждый ресурс				
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя					
18	Наличие учащихся успевающих на отлично – 1 балл за 1 учащегося (подтверждающие документы: справка успеваемости)				
19	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних Отсутствие – 1 балл Снижение – 0,5 балла (подтверждающие документы: справка администрации)				1
20	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года до 50 % -0,5 балла; более 50 % -1 балл (подтверждающие документы: копии мониторинга)				1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий					
21	Использование ИТ - технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени - 1 балл (подтверждающие документы: справка)				1
22	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, медиатеки,				1

	экскурсии и др.) составляет более 5% учебного времени – 0,5 балла за каждый ресурс (подтверждающие документы: справка)				
23	Отсутствие замечаний по работе в системе АСУ РСО - 1 балл (подтверждающие документы: справка)				1
24	Наличие и обновление личного сайта учителя – 1 балл (подтверждающие документы: скриншот)				1
Эффективное выполнение функциональных обязанностей					
25	Участие в обновлении сайта – 0,25 балла за публикацию (подтверждающие документы: копия из журнала)				1

Дата:

Подпись:

Члены экспертной комиссии:

1. Зам.директора по учебной работе _____
2. Председатель Управляющего совета _____
3. Председатель профсоюзной организации _____

**Лист оценивания эффективности (качества) работы административно- хозяйственного персонала
ГБОУ ООШ пос. Аверьяновский**

Период _____

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Само оценка	Оценка Экспертной комиссии	Максимальный балл
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов					
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - 3 балла				
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла				
Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 1 балл (подтверждающие документы: справка администрации)				
4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл (подтверждающие документы: справка администрации)				
5	Участие в спартакиаде образовательных учреждений: участие - 1 балл победа – 2 балла (подтверждающие документы: копии грамот, дипломов)				
6	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения – 0,5 балл (подтверждающие документы: копия журнала)				
Всего					

Дата:

Подпись:

Члены экспертной комиссии:

1. Зам. директора по учебной работе _____
2. Председатель Управляющего совета _____
3. Председатель профсоюзной организации _____

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
работника СП – детский сад ГБОУ ООШ пос.Аверьяновский**

Период _____

№ п/п	Критерии	Значение критерия	Самооценка	Оценка Экспертной комиссии	Максимальный балл
Сложность контингента					
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций -Отсутствуют -2 балла, обращаются редко- 1 балла, систематически - 0 баллов (подтверждающие документы: справка администрации)				2
2	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, библиотеки, экскурсии и др.) Используется постоянно – 1 Редко-0,5 (подтверждающие документы: справка из СБ, копия календарно-тематического планирования)				1
3	Результативность работы с родителями (консультации, беседы, родительские собрания, совместные праздники, развлечения, субботники, посещение семей). 100% посещение -2 балла. 80% -1 балла, ниже 70%-0 баллов. (подтверждающие документы: копии протоколов, разработки сценарий)				2
Инновационно-педагогические технологии воспитания					
4	Оформление помещений. Высокий уровень - 2 балла, средний уровень - 1 балла, низкий уровень - 0 баллов (подтверждающие документы: справка администрации, фото)				2
5	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта. - интернет публикации – 0,25 балла - окружной уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла				2

	(подтверждающие документы: копии публикаций)				
6	Положительная динамика доли воспитанников постоянно занимающихся в кружках 100% -2 балла, 80% -1 балла. (подтверждающие документы: справка)				2
7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д.: - на окружном уровне -3 балла, - на школьном уровне – 1 балла. (подтверждающие документы: копии протоколов, сертификаты)				3
8	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня: Участие – 1 балла Победа -2 балла (подтверждающие документы: копии сертификатов, грамот)				2
9	Участие в обновлении сайта: 0,25 балла за публикацию (подтверждающие документы: справка ответственного за сайт)				1
Посещаемость					
10	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Высокий уровень -2 балла (80% и выше), средний уровень -1 балла (50% - 80%), низкий уровень - 0 балл, (до 50%). (подтверждающие документы: копия табеля посещения детей)				2
11	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников до 5 % заболеваемости -2 балла, до 15% -1 балла, более 20% - 0 баллов. (подтверждающие документы: копия табеля посещения детей)				2
12	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня) - заочное участие и победа - 0,25 балла; - школьный уровень – участие – 0,5 балл, победа – 1 балла				4

	- окружной уровень: участие – 1 балла, победа – 3 балла - региональный уровень: участие - 3 балла; победа – 4 балла (подтверждающие документы: копии грамот, сертификатов)				
Эффективность профессиональных качеств					
13	Участие в спартакиаде образовательных учреждений: Победа – 2 балла; Участие – 1 балл. (подтверждающие документы: копия приказа)				1
Всего					

Дата:

Подпись:

Члены экспертной комиссии:

1. Зам. директора по учебной работе _____
2. Председатель Управляющего совета _____
3. Председатель профсоюзной организации _____

