

ПРИНЯТО:
На Общем собрании
Трудового коллектива

Протокол № 2
от 30 августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
На Управляющем совете
Школы

Протокол № 1
от 30 августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГБОУ СОШ
с. Падовка
_____/В.Е. Железникова/
Приказ № 73-о/д
от 30 августа 2024 г.

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Падовка
муниципального района Пестравский Самарской области**

**Положение
об оплате труда и распределении стимулирующих выплат**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с. Падовка
_____/Тихоновецкая Л.А./
Протокол № 8 от «29» августа 2024 г.

Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда и распределении стимулирующих выплат (далее - Положение) работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Падовка муниципального района Пестравский Самарской области (далее - Учреждение) создано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Закона РФ «Об образовании»;
- Устава ГБОУ СОШ с. Падовка;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ с. Падовка;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №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»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №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)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред.

20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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».

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;

- Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5июля 2017г. N 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»

- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 №186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

- Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года

- №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области».

- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных образовательных учреждений»

- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»

- Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г №448

- «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации

- «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от

26 декабря 2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»

- Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 г. № 282-од « Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственного образовательного учреждения Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы.

Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования.

Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Управляющим Советом, Профсоюзным комитетом.

Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы (раздел I) и структурных подразделений – детский сад «Теремок», детский сад «Малыш» (раздел II).

Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники бухгалтерии, технический персонал.

Размер доплат и надбавок работникам определяется ОУ самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам ОУ приказом директора с указанием срока их применения.

ОУ гарантирует выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством, работникам, выполняющим норму труда и отработавшим норму времени за этот период.

Отдельным категориям работников, месячная заработная плата которых не достигает минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, Учреждение гарантирует ее доведение за счет покрытия недостающей части.

РАЗДЕЛ I

1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + T + Y,$$

где: NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

T – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

Y – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

1.2 Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1.2.1 Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:
оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент не менее 1,3);

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

1.2.2 Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- специального фонда оплаты труда работников, который включает: доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью: за проверку тетрадей и письменных работ – математика, русский, литература, иностранный язык - 10%, география, биология, химия, физика, история, обществознание – 5%; заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – за кабинет информатики, физики - 500 рублей; кабинеты технологии, биологии, спортивного зала и лаборантские, кабинет начальных классов № 11 – 300 рублей; остальные кабинеты – 200 руб.;

- доплата за выполнение функции зам. директора по учебной работе – не менее 10000 руб.;

- доплата за выполнение функции ответственного по методической работе – не менее 5000 рублей;

- доплата за организацию работы в системе «АИС Кадры»- не менее 2500 руб.;

- доплата за выполнение функции диспетчера по расписанию – не менее 3100 руб.;

- доплата за организацию работы в системе « АСУ РСО»- не менее 2500 руб.;

- доплата за руководство окружным методическим объединением – 2000 рублей;

- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных

технологий, электронного обучения;

- другие дополнительные виды работ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1);
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации));

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2.3 Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- от 3 лет до 10 лет – 1% от базовой части заработной платы
 - от 10 лет до 20 лет – 1,5% от базовой части заработной платы
 - свыше 20 лет – 2% от базовой части заработной платы;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:
- коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;
 - коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего

фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

1.2.3.1 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

1.2.4 объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

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

1.3 Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

1.4 Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

где $ЗП_{п}$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{п}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{мк} \times K_{пр} \times H \times Y_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times Y_{п} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

$K_{мк}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$У_{п}$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

C_{ki} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$СП_{п}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

$СТ_{п}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где $K_{кв}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

$$ЗП_{р} = БЧ_{р} + СЧ_{р} + СТ_{р},$$

где $ЗП_{р}$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{п}$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{р} = ЗП_{пср} \times K_{р} + Ч_{р},$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$K_{р}$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

$Ч_{р}$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_{р}$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{р} = (ЗП_{пср} \times K_{р} \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_{р}) + М,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования

и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

СТ_р – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_r = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

1.6. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СЧ_{зг} + СТ_{зг},$$

где $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

П – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного

бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения.

1.7. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

1.8. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

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

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

1.12. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

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

1.14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, заместителя директора по финансово-экономическим вопросам, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), или ведущего экономиста (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

1.15. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

1.16. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию заработной платы в порядке установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

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

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

1.18. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

2 ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников школы направляется на оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем ОУ в пределах базовой части ФОТ.

Доплаты из специального фонда компенсационного характера осуществляются согласно пункта 1.2 раздела I настоящего Положения.

3. ДОПЛАТЫ И ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ И АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫМ РАБОТНИКАМ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

- Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Доплаты за работу в ночное время;
- Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- Доплаты за сверхурочную работу;
- Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специального фонда ФОТ

3.2 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к Коллективному договору по результатам СОУТ. Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3 Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

3.7 Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

3.8 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.3, 3.5 начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.9 Сторожакам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4 ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников средней общеобразовательной школы составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

4.1 Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

- Объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда

4.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда являются:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение критериев качества труда работников
- Своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам, отработавшим в учреждении в должности менее 4 месяцев.

4.3. Условия для снижения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- Наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса.
- При наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

4.4. Условия отмены стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- 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 с момента получения травмы учащимся.

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

4.5 Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в год в январе.

4.6 Надбавки сотрудникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности один раз в год в январе, разработанными в ОУ.

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в ОУ исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по ОУ, согласно «Листам самооценки работников». Объем средств, направляемых на стимулирование работников согласовывается с комиссией по распределению стимулирующего фонда и утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла = V средств, направленных на надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда : общее кол-во баллов набранных сотрудниками по ОУ.

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных конкретным учителем, умножается на стоимость 1 балла.

4.7 Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с листом оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) (Приложение 1) один раз в год до 20 декабря в Комиссию по распределению стимулирующего фонда.

4.8 Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда в течении 5 дней после получения информации не позднее 28 декабря.

4.9 Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.10 Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

4.11 Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования Самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

4.12 Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность, и напряженность работы

используются следующие показатели:

- 4.12.1 выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- 4.12.2 высокое профессиональное мастерство;
- 4.12.3 сложность и важность выполняемой работы;
- 4.12.4 степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- 4.12.5 организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 4.12.6 непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается с момента трудоустройства.

5 ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ВЫПЛАТ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ.

На выплату премии в общеобразовательном учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению:

- за своевременную и качественную организацию работы по постановке на первоначальный воинский учет юношей старших классов;
- за качественную организацию научной работы среди учащихся в целях реализации программы развития школы;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО др. информационных площадок интернет ресурсов);
- за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся;
- за качественную реализацию программы, пропагандирующей здоровый образ жизни;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически);
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий;
- за качественную организацию горячего питания школьников;
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-

финансовая деятельность)

- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным и государственными праздниками;
- результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- награждением почетными грамотами, присвоением почетного звания, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.
- и другое;

Директору школы премии (материальные поощрения) устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Учредителя.

6.МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно приказу директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

7.1.Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 н №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»).

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 14 человек или более в размере 2 015,00 рублей.

(2015,00 рублей с 01.02.2018 г. Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Выплата вознаграждения производится классным руководителям, на которых приказом по школе возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Если учитель является классным руководителем двух классов и на выполнение этих функций имеется приказ директора, по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе.

При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается. Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка.

Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

7.2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 0000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

7.3. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.4. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРА КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПООБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВЫПЛАЧИВАЕМОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧАСТВУЮЩИМ ПО РЕШЕНИЮ УПОЛНОМОЧЕННЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ» работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

7.5. Согласно Постановления Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10 000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. В связи с этим она:

- Учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ;
- Учитывается при определении отчислений по страховым взносам;
- Учитывается при определении размера среднего заработка;
- Учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

РАЗДЕЛ II.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования.

1.1. Заработная плата работника структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

1.2. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:
доплата за работу с вредными (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 28,3% (на оказание гос. услуги) и 23,2% (на присмотр и уход за детьми) от фонда оплаты труда работников СП и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения распределяется следующим образом:

—выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

—ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;

—выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми раннего возраста, повышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

–выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, направляется не менее 54 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

–выплаты помощникам воспитателя, и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

–ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 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 доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты.

2. К выплатам стимулирующего характера старшему воспитателю, воспитателям структурных подразделений относятся:

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

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы методиста, старшего воспитателя структурных подразделений (Приложение 1).

3. Работникам структурного подразделения устанавливаются доплаты и надбавки вне рейтинговой системы:

- за высокие результаты в реализации программы развития Учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников СП);
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- качественное ведение документации;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

5. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются один раз в

год с 01 января по 31 декабря и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

- выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
- ежемесячные доплаты за выслугу лет.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^K \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + \text{ОЗ} + \text{Т} + \text{У},$$

где:

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

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы; z – порядковый номер периода;

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

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

12- количество месяцев в году.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного

бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных и иных обязательных выплат.

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

2.5. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат

3.1 Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2 Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 Компенсационные выплаты, предусмотренные пунктами 3.6, 3.7, 3.9 и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

3.4 Доплата работникам производится из базовой части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

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

К компенсационным выплатам относятся:

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к настоящему Коллективному договору по результатам СОУТ. Если по итогам СОУТ в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

3.11 Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на месячную норму рабочего времени по производственному календарю для соответствующей категории работников.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

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

–выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

–ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;

—выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми раннего возраста, повышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

—выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, направляется не менее 54 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

—выплаты помощникам воспитателя, и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

—ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 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 надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 4.2 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.3. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Доплата за эффективность и качество труда (критерии эффективности);
- Доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;
- Доплата за создание условий для сохранения здоровья;
- Доплата за интенсивность и напряженность труда;
- Доплата за инновационные педагогические технологии;
- Премии по итогам работы;
- Премии к профессиональным, государственным праздникам;
- Премии к юбилейным датам.

4.4. Условиями назначения стимулирующих выплат за эффективность и

Качество труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

4.5. Условия для снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится приказом директора ОУ с указанием причин снижения.

4.7 Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса. Выплата снимается с момента получения травмы воспитанника.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарных взысканий приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности приказом директора.

4.8. Для назначения доплаты за эффективность и качество труда работники структурного подразделения представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший год не позднее 15 декабря текущего года в Комиссию по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения.

Сроки представления руководителем структурного подразделения аналитической информации о результативности качества труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 20 декабря за год.

Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда

структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 28 декабря.

4.9. На основании показателей критериев эффективности работы, с учетом принципов (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность) определяется стоимость балла суммарно по всем показателям.

Стоимость 1 балла = (V стимулирующего фонда 100 % -3 % стимулирующего фонда директора – 10% стимулирующего фонда руководителя структурным подразделением – V средств за выслугу лет (13%) – V средств за сложность контингента, превышение, плановой наполняемости (доплаты фиксированной суммой) - V средств за создание условий для сохранения здоровья (доплаты фиксированной суммой) – V средств за инновационные технологии): тах количество баллов по критериям всех сотрудников (листы оценивания). Стоимость балла утверждается протоколом комиссии и приказом директора.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом директора Учреждения в пределах средств стимулирующего фонда работников структурного подразделения.

Работникам, отработавшим неполный период выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.10. Для установления доплаты за сложность контингента, превышение плановой наполняемости используются следующие показатели

- За детей имеющих разное заключение ПМПк в одной группе;
- За превышение количества детей с заключением ПМПк в одной группе
- За превышение количества детей раннего возраста в одной группе и др.)

4.11. Для установления доплаты за создание условий для сохранения здоровья Используются следующие показатели:

- Разработка и реализация оздоровительных программ дошкольного образовательного учреждения

4.12. Для работников структурного подразделения за счет экономии стимулирующего фонда могут устанавливаться доплаты или премии за интенсивность, и напряженность работы. Для установления доплаты используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- Непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;

4.13. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, стимулирования качества труда педагогических работников, руководителей структурных подразделений, применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии и за значительные успехи в организации совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, может назначаться персональная выплата, за инновационные педагогические технологии, в размере до 10% должностного оклада работникам имеющим почетное звание

СССР, почетное звание РФ, имеющим нагрудные знаки, соответствующие профилю выполняемой работы.

Выплаты назначаются приказом директора Учреждения, при наличии экономии стимулирующей части ФОТ.

4.14. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников структурного подразделения, экономия стимулирующего фонда, а также экономия по другим основаниям (наличие вакансий, оплата по больничным листам, оплата по среднему заработку и др.) направляется на выплаты премии по итогам работы по следующим основаниям:

- За эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы;
- степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно-информационного материала);
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом;
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении;
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы;
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей;
- за качественную организацию воспитательной работы; за качественную организацию и проведение мероприятий совместно с городскими учреждениями;
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных);
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП;
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства) в помещениях и на участках структурного подразделения;
- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности;
- за прочие заслуги.

5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

5.2. Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

5.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

5.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 1 раз в год

5.3. Старший воспитатель структурного подразделения представляет руководителю ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы.

5.4. Старший воспитатель представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

5.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

5.6. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января.

5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 декабря.

5.8. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

5.8.1. Сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;

5.8.2. Сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.

5.8.3. Сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в

следующем за ним расчётном месяце.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- регистрация брака.

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

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

7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

7.1. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 7 500 (семь тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области.

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

7.2. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся введении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам

(в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Управляющего совета

_____/_____/

«_» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Падовка

_____/В.Е. Железникова/

«_____» _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) учителя ГБОУ СОШ с. Падовка
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само- оценка	Эксперт- ная оценка	Максималь- ное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по итогам сравнения: итоговой оценки за предыдущий учебный год и оценки за 1 и 2 четверти.	1 балл Наличие неуспевающих - 0			1
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше среднего по ОУ -1 балл Имеет позитивную динамику – 0,5			1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых(годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл Наличие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты , наличие результатов с разницей в 2 и более балла по сравнению с итоговой оценкой за предыдущий год – 0 баллов			1
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных к ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому предмету составляет 100%	1			1

1.5.	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по физике, химии, биологии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по физике, химии, биологии	Отсутствие - 1 балл			1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 балл			1
1.7.	Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	65% и более – 2 балла			2
1.8.	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, физике, химии, биологии необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по профильной математике.	<u>Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 5 баллов;</u> <u>на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему</u> <u>региональному значению 1% - 3 балла; ниже</u> <u>среднего регионального значения более, чем</u> <u>на 1% - 0 баллов</u>			5

1.9.	Наличие претендентов на получение медали «За особые успехи в учении 1 степени(2 степени)» (по состоянию на начало периода ГИА), и набравших не менее 70 (60) баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам): - наличие претендентов, которые получили до 70 (60 баллов) -все претенденты на медаль получили 70 (60) баллов и выше	0 баллов 5 баллов			5
1.10.	Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	от 81 до 90 баллов – 2 балла от 91 до 100 баллов – 3 баллов			3
1.11.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете в ОВД, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, организованные формы отдыха (в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года) иные формы занятости и отдыха), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете - 1 балл; 80% и более -0,5 балла; менее 80% - 0 баллов.			1
1.12.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1 балл			1
1.13.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл Нет – (-1) балл			1
1.14	Наличие участников оценочных процедур (ВПр, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПр и ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше: -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень	1 балл			2

	границы) -наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2балл)	2 балла			
1.15	Доля обучающихся, выполнивших общее количество заданий на ВПР и ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами* проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки обучающихся, утверждаемыми ФИПИ на текущий период проведения оценочной процедуры):	менее 45% от участвовавших в оценочной процедуре – 0; от 45% до 60% - 1; свыше 60% от участвовавших в оценочной процедуре - 2			2
1.16	Доля участников (от общего количества участвовавших) оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевающих минимальную границу либо преодолевающих с превышением в 1-2 балла (в соответствии с утвержденной шкалой баллов оценочной процедуры):	отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу, но присутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла - 2 отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу и отсутствуют преодолевающие с превышением в 1-2 балла- 3			3
	Итого по блоку				31
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Наличие призеров на уровне района – 0,5 балла; наличие победителей на уровне района – 1 балл, наличие победителей/ призеров на уровне округа – 2 балла; участие на уровне области – 2,5 балла; победителей и призеров на уровне области и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)			10

2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований в том числе, «Президентские спортивные игры», «Школьные спортивные игры», военно-патриотическая игра «Зарница 2.0», «Золотая шайба», «Белая ладья», Кожаный мяч», конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня). Очное участие.	При очном участии: наличие призеров на уровне района – 0,5 балла; наличие победителей на уровне района – 1 балл, наличие победителей/ призеров на уровне округа – 2 балла; участие на уровне области – 2,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне области и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)			10
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80% и выше -1 балл			1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Наличие участников на уровне округа- 1б. ; наличие победителей и призеров на уровне округа – 2 б. ; наличие участников на уровне области – 2,5б. ; победителей и призеров на уровне области – 3 баллов;			3
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус»: -проходивших обучение на дистанционных курсах и успешно завершивших их; - в школьные профильные смены по программам « Вега»	1 балла за каждого обучающегося; 1раз в год- 1 балл; 2 раза и более -2 балла			4

2.6	Вовлечение обучающихся к участию в дистанционных конкурсах и олимпиадах, курируемых Министерством Просвещения.	Участие – 0,5 , в трех и более - 1 балл Победители – 1 балл			3
2.7.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи» (в том числе в программу развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»)/, исключение педагоги курирующие данное направление:	доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников: 1) программы «Орлята России» (для 1-4 кл.) - не менее 90% - 1 Российского движения детей и молодежи (для 5-11 кл.) - не менее 50% (суммарно по всем направлениям) – 1 2) участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: образовательного округа - 3 региона, Российской Федерации – 5 Баллы в п.2 не суммируются			5
2.8.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея, центра детских инициатив, детских объединений по направлениям (хор, медиацентр, театр)) (в зависимости от уровня); и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1 балл - участие учащихся класса не менее, чем в 3 проектах; 2 балла - участие учащихся класса не менее, чем в 5 проектах; 3 балла - участие учащихся класс не менее, чем в 10 проектах;			3
	Итого:				39
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне- 2 б. на уровне округа – 3 б. на областном и всероссийском уровне – 5 б.	на муниципальном уровне- 2 б. на уровне округа – 3 б. на областном и всероссийском уровне – 5 б.			5

3.2.	Использование учителем автоматизированных образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл			1
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл			1
3.4.	Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2			2
3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1			1
3.6	Использование учителем сервиса федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа»)/, согласно региональных показателей по результатам еженедельного мониторинга:	- не менее 10 сообщений за неделю -1 балл; -не менее 2 раз в месяц ФГИС « Моя школа»-1 балл			2
	Итого:				12
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением, или входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)	При очном участии: на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне округа – 3 балла; на уровне области и выше – 4 балла (баллы могут суммироваться)			4

4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах программ внеурочной деятельности, элективного курса, спецкурса, курса профильной подготовки, конкурсе методических разработок	Участие, победитель/ призёр на муниципальном уровне – 0,5 баллов; на уровне округа и выше – 1 балл			1
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Для конкурсов с очным участием («Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям» и т.п.): на уровне школы победа – 1б.; на муниципальном уровне участие – 1,5б., победа – 2б.; на уровне округа участие – 2,5б., победа – 3б.; на уровне области и выше участие – 3,5б., победа – 4б. Для конкурсов с заочным участием («Лидер в образовании», «Самый классный классный» и т.п.): на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа участие – 1,5б. победа – 2б., на уровне области и выше участие – 2,5б., победа – 3б.			4
4.4.	Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в работе предметных комиссий, оргкомитетов, жюри, экспертных советов (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне – 1б., на уровне округа – 2б., на уровне области и выше – 3б.			3
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1 балл			1

4.6.	Результативность участия педагога в тематических секциях научно-практических конференций, конкурсных мероприятий, посвященных профессиональной ориентации	Участие в НПК, эксперт в профориентационных мероприятиях - 1балл 1 место в конкурсных мероприятиях – 3балла 2 место в конкурсных мероприятиях -2балл 3 место в конкурсных мероприятиях -1 балл Баллы могут суммироваться			7
	Итого:				20
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90% - 1 балл 100% - 2			2
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл			1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	2 балла			2
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл			1
	Итого:				6
	Всего:				108

(подпись) _____ (Ф.И.О.) _____ Дата _____

Руководитель МО учителей-предметников: _____ / _____ /
 Члены экспертной комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____
« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Падовка

В.Е.Железникова
« ____ » _____ 20 ____ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога ГБОУ СОШ с. Падовка
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 0,5 балла; 40%-59% - 1 балл; 60% и более – 1,5 балла			1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	0 баллов 1 балл			1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о	до 2 баллов			2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды				
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 0,5 балла; 71-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и	на муниципальном			1,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	уровне – 0,5б., на уровне округа – 1б., на региональном уровне и выше – 1,5б.			
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0 баллов; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0 баллов; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
1.9.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 2 балла			2
1.10	Выявление детей с антивитальными переживаниями	1 ситуация - 1 балл			1
1.11	Выявление детей с аутоагрессией	1 ситуация – 1 балл			1
1.12	Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений	1 ситуация - 1 балл			1
1.13	Своевременное информирование фактах деструктивного поведения	1 ситуация – 1 балл			1
	Итого:				18,5
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	да – 1 балл нет – 0 баллов			1
	Итого:				1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				

3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участие – 1 балл; является победителем/ призером – 2 балла			2
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Для конкурсов с очным участием: на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой и иными ОО, (в зависимости от уровня)	При очном участии: на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне округа – 1 балл; на уровне области и выше – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)			1,5
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	До 1 балла			1
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	До 1 балла			1
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	До 1 балла			1
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения	1%-5% - 0 баллов; 5% до 10% - 0,5 балла;			1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	более 10% - 1 балл			
	Итого:				9,5
	Всего:				25

Члены экспертной комиссии:

_____ / _____
_____ / _____
_____ / _____
_____ / _____
_____ / _____
_____ / _____
_____ / _____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) контрактный управляющий

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Управляющего совета

_____/_____
« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Падовка

_____/_____
В.Е.Железникова

а
« ____ » _____ 20 ____ г.

№	Критерии оценивания и показатели эффективности	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана - графика закупок	1		
2	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере Закупок плана закупок и плана – графика закупок	1		
3	Своевременное размещение(соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	1		
4	Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой Информационной системе в сфере закупок	1		
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по нарушению сроков размещения в единой информационной системе	1		
6	Своевременное заключение контрактов в соответствии с действующим законодательством	1		
7	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
8	Работа в программах в сети Интернет, за каждую программу–1балл	5		
	Итого баллов	12		

Члены экспертной комиссии:

_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета_____/_____
« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Падовка

« ____ » _____ 20 ____ г. В.Е.Железникова

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Шкала оценивания	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
I Раздел. Позитивные результаты образовательной деятельности				
1.1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.1.Внедрение ФГОС ДО в работу ДОУ - наличие рабочей группы – 1 балл; - организация консультационно-методической работы – 1 балл.	Максимально 2б		
	1.1.2.Реализация дополнительных приоритетных направлений: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	Максимально 3б		

	1.1.3.Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном и окружном уровне – 2 балла; наличие на региональном и всероссийском уровне – 3 балла	Максимально 3б		
	1.1.4.Организация и проведение мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса - 2 балла	Максимально 2б		
	1.1.5. Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции, тематические консультации и др.) – 1 балл	максимально-1б		
	1.1.6. Профессиональная активность методиста в работе комиссий, жюри конкурсов, советов, судейских коллегий, организационных комитетов и т.п.– 1 балл	Максимально – 1б		
1.2.Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.2.1.Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 5б		
	1.2.2.Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 5 б		
	1.2.3.Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 2б 91%-100% - 3б		
	1.2.4. Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 3б		

	1.2.5.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально – 3б		
	1.2.6.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 3б		
	1.2.7.Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастер-ства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 3б		
	1.2.8.Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально – 3б		
	1.2.9.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Максимально 3б		
	ИТОГО			

II Раздел. Педагогический стаж работы

2.1. За выслугу лет	За выслугу лет: <i>от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада</i> <i>свыше 10 лет – 15% должностного оклада</i>	Определяет образовательная организация		
	ИТОГО			

III Раздел. Эффективность обеспечения доступности качественного образования

3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	Максимально 3б		
	3.2.Деятельность учреждений в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Максимально 2б		

	3.3.Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ	за каждые 25% – 0,5 балл		
	3.4.Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) - 3 балла	Максимально 3б.		
	3.5.Работа в системе АИС «Кадры в образовании» - 1 балл	1б.		
	ИТОГО			

IV Раздел. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности педагога

4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	Максимально 3 б.		
	4.2.Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	Максимально 1 б.		
	4.3. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	Максимально 2 б.		
	4.4. Уровень заболеваемости воспитанников: ниже 10 дней – 0,5 балла, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 1 балл	Максимально 1 б.		
	4.5. Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-	Максимально 1 б.		

	воспитательного процесса - 1 балла			
	4.6. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания –1 балл	Максимально 1 б.		
	4.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балла	Максимально 1 б.		
	ИТОГО			
	ВСЕГО			

Члены экспертной комиссии:

_____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Ознакомлен _____
 (подпись) (Ф.И.О.)

