

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза М.П. Крыгина с. Кабановка муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

заключенному на 2018-2021 года
принятому на общем собрании трудового коллектива 23.03.2018 г.
Протокол №2

Уведомительная регистрация проведена в министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области № 02012018 от 29.03.2018 года.



Стороны коллективного договора: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кузнецовой Людмилы Александровны и работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Шароновой Татьяны Александровны договорились внести изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Пункт 1.13 из коллективного договора исключить.
2. Добавить в коллективный договор пункт 1.17. «Перечень приложений к коллективному договору:
Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка
Приложение 2 Положение об оплате труда
Приложение 3 Положение о распределении специального фонда оплаты труда
Приложение 4 Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
Приложение 5 Порядок предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков
Приложение 6 Положение о премировании работников и материальной помощи
Приложение 7 Соглашение по охране труда».
3. Пункт 3.25 исключить из коллективного договора.
4. Пункт 1.6 Приложения 1 изложить в следующей редакции: «При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись».
5. Пункт 3.4. Приложения 1 дополнить словами «в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ».
6. Внести изменения и изложить в новой редакции следующие положения:
Приложение 2 Положение об оплате труда
Приложение 3 Положение о распределении специального фонда оплаты труда
Приложение 4 Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
Приложение 6 Положение о премировании работников и материальной помощи

Представитель работодателя

в лице директора школы:

 /Кузнецова Л.А./

18.10.2018 г.

Представитель работников

в лице председателя ППО

 /Шаронова Т.А./

18.10.2018 г.

от 18.10.2018г.

**Положение
об оплате труда в государственном бюджетном
общеобразовательном учреждении Самарской области
средней общеобразовательной школе
имени Героя Советского Союза М.П. Крыгина с. Кабановка
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области**

(новая редакция)

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.06 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353, Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета", Распоряжением МОиН СО, утверждающим среднюю расчетную единицу за один учебный час, сложившийся за предыдущий год, для расчета нормативного бюджетного финансирования на очередной финансовый год, Постановлением правительства Самарской области от 29.09.2006 №126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым», Уставом ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка и другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее – норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = N * H$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников школы;

N – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учетом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

H – количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с.Кабановка состоит из:

2.2.1. базового фонда в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области и включает в себя специальный фонд

оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами 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;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.2.2. стимулирующего фонда в размере не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников, общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяется Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка, разработанным на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии Управляющего совета.

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 (учредителями).

2.2.3. объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня, установленного федеральным законом МРОТ.

2.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах базового фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка.

2.4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв + Д + Сп$, где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Уп – количество часов по учебному предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

К_{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 категорию;

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

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

С_п – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.5. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \cdot \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \cdot 365}$$

где

С_ч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТ_{пед.} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

($\sum a_i b_i$) – сумма ученикочасов в соответствии с учебным планом;

a_i – количество учащихся в классе;

b_i – количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 9-й классы;

УД – количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 – количество дней в году.

2.6. Заработная плата руководителя ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и сентябре по формуле:

$$З_{\text{Пр}} = З_{\text{Пср}} \times K_{\text{р}} \times K_{\text{кв}} \times K_{\text{зн}} + C_{\text{р}},$$

где:

З_{Пр} – заработная плата руководителя ОУ;

З_{Пср} – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка за январь и за сентябрь;

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

1 группа – 1,8

2 группа – 1,4

3 группа – 1,2

4 группа – 1,1

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

К_{кв} – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1,0 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, ордена СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю ОУ.

2.7. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется на основании штатного расписания. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

2.8. Заработная плата главного бухгалтера ОУ устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и в сентябре по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр ,$$

где:

ЗПр – заработная плата главного бухгалтера ОУ;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с.Кабановка за январь и за сентябрь;

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

1 группа – 1,5

2 группа – 1,3

3 группа – 1,1

4 группа – 1,0

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

2.9. Оплата труда **работников структурного подразделения**, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, регламентируется Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 и внесенными в него изменениями.

2.9.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right)$$

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 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 -ом 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.

2.9.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений детский сад «Аленький цветочек» и детский сад «Веснянка» определяется по формуле

$$БЧф = \Phi OT \times \%$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений

ΦOT - фонд оплаты труда работников структурных подразделений;

71,7% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений;

В базовую часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

2.9.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений детского сада «Аленький цветочек» и детского сада «Веснянка» определяется по формуле

$$СЧф = ФОТ \times 28,3\%$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ - фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

28,3% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.

Механизм распределения стимулирующего фонда регламентируется

Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка.

2.10. Экономия по фонду оплаты труда работников ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Порядок определения выплаты заработной платы.

3.1. Тарификация утверждается в сентябре и в январе, а также в случае повышения заработной платы (на основании постановлений Правительства Самарской области).

3.2. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.3. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.4. Заработная плата работников ОУ не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

3.5. За совмещение должностей и выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в размере до 100% от заработной платы замещаемой должности (замещаемого работника).

3.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 24 числа каждого месяца - аванс и 9 числа следующего месяца - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

4.1. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (18 часов в неделю), устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня) и изменения количества учащихся.

4.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени других работников ОУ не может

превышать 40 часов в неделю, для женщин в сельской местности не более 36 часов в неделю.

4.6. Эпизодическая работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается руководителем по согласованию с профкомом.

5. Распределение средств, полученных путем экономии фонда заработной платы труда работников

5.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению, вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, надбавок, доплат), материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

5.2. Премирование работников производится из фонда экономии ФОТ Учреждения за достижение высоких результатов деятельности.

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

5.4. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором образовательного учреждения на основании заявления работника, нуждающегося в помощи при обязательном согласовании с представительным органом работников школы.

5.5. Материальная помощь может оказываться из внебюджетных средств.

5.6. За счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, согласно статьи 126 ч 1 ТК, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с работником может быть заменена денежной компенсацией.

**Положение
о распределении специального фонда оплаты труда
в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
Самарской области средней общеобразовательной школе
имени Героя Советского Союза М.П. Крыгина с. Кабановка
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ, постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353, Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета", Уставом ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка.

1.2. Работникам ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

1.3. Размеры и условия начисления выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

1.5. К компенсационным выплатам относятся:

№ п/п	Доплата	Размер, % от ставки
1.	Доплата за работу в ночное время(сторожу)	35%
2	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (сторожу)	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
3	Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем	
4	За совмещение работы с обучением	(ст.173-177 ТК РФ)
5	Оплата простоев не по вине работника	(ст.157 ТК РФ) – не менее 2/3 базового оклада, рассчитанных пропорционально времени

		простая;
6	Обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ) - 1, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем	(ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ) - 1, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые

1.6. В специальный фонд включаются доплаты за:

№ п/п	Доплата	Размер абсолютной величины и повышающие коэффициенты	Периодичность выплаты
1.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Не более 10000 руб.	В течение года
2.	Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы: -за организацию работы школьного WEB-сайта, - за организацию АСУ РСО; -за организацию воспитательной работы ОУ; -за организацию учебной работы ОУ -за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии -за уборку больших площадей -за качественные ремонтные работы -за качественное содержание и ведение архива) -за оптимальное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых) -за работу музыкальным руководителем в ДОУ -за погрузочно-разгрузочные работы -за выполнение функций курьера -за озеленение и уборку территории -за подготовку материала для сайта ОУ	От 1000 рублей до 12000 рублей От 1000 до 12000 рублей От 1000 до 10000 рублей От 1000 до 12000 рублей От 1000 до 10000 рублей До 3000 рублей 1000 рублей От 1000 до 7000 рублей От 1000 до 6000 рублей От 1000 до 3000 рублей От 300 до 4500 рублей От 1000 до 5000 рублей От 500 до 2500 рублей От 500 до 4000 рублей	В течение года
3	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	От 1000 рублей до 5000 рублей	В течение года

4	Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией	От 1000 рублей до 5000 рублей	В течение года
5	Доплата за заведование учебными кабинетами	От 150 рублей до 400 рублей	В течение года
6	Доплата за проверку тетрадей - Русский язык, литература - Математика - Немецкий язык - Физика - Химия, биология, география	6% от базовой части заработной платы педагога за часы русского языка; 6% от базовой части заработной платы педагога за часы математики 3 % от базовой части заработной платы педагога за часы английского языка; 3 % от базовой части заработной платы педагога за часы физики; по 3 % от базовой части заработной платы педагога за часы химии, биологии;	В течение года
7	Коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников: Высшая категория Первая категория Вторая категория	1,2 1,1 1,05	В течение действия (с момента присвоения квалификации)
8	За творческий подход к работе,		В течение года

	инициативу и самостоятельность в проведении школьных, городских и окружных мероприятиях:	От 100 рублей до 500 рублей;	
	-за участие в проектных группах	От 100 рублей до 500 рублей;	
	-за кураторство волонтерской деятельности;	От 100 рублей до 500 рублей;	
	-за участие в инновационной деятельности ОУ	От 100 рублей до 500 рублей;	

**Перечень и размеры применяемых надбавок,
для сотрудников, осуществляющих деятельность по подвозу детей**

Надбавка	Размер в абсолютной величине и в процентом отношении к должностному окладу	Периодичность выплат
Водителю автобуса: за стаж работы водителем автобуса - от 3 до 5 лет - от 5 лет до 10 лет - свыше 10 лет	100% 125% 150%.	В течение года
Водителю автобуса: надбавка в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день -среднее количество километров составляет до 15 км - среднее количество километров составляет от 20 км до 35 км - среднее количество километров составляет от 40 км до 50 км -среднее количество километров превышает 50 км	50% 100% 125% 150%	В течение года

2.5. Надбавка, доплата является постоянной или разовой дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Установленные работнику доплаты, надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или суммовом выражении исходя из финансовой возможности учреждения.

2.6. Конкретный размер надбавки, доплаты определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки. Разовые доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.7. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя (соответствующего органа управления образованием). Педагогическая нагрузка директору школы, при наличии оснований, устанавливается с разрешения Учредителя и оформляется приказом органа управления образованием.

2.8. Размер доплат и компенсационных выплат устанавливается в ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка в пределах имеющихся средств, установленных в размере действующих % от базового фонда оплаты труда работников школы.

2.9. Доплаты и выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора школы на учебный год.

2.10. Доплаты могут устанавливаться как в процентном отношении от должностного оклада, так и в денежном выражении.

2.11. Доплаты из специального фонда устанавливаются на 01 сентября текущего года и 01 января следующего года, вносятся в тарификационный список и снимаются с работника только в связи с освобождением от выполнения данных работ по его личному заявлению или другим причинам, не противоречащим законодательству Российской Федерации.

Положение
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя
Советского Союза М.П. Крыгина с. Кабановка муниципального района
Кинель-Черкасский Самарской области
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза М.П. Крыгина с. Кабановка муниципального района Кинель – Черкасский Самарской области, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Федеральным Законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (редакция от 17.02.2014) «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (редакция от 17.02.2014) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 (редакция от 17.02.2014) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (вместе с "Положением 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»)
- Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области №29-од от 19.02.2009 г.
- Приказом 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»

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», методическими рекомендациями 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, утвержденными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. №295-р
 - Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»
 - Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009. г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»
 - Приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. №382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»
 - Уставом
 - Коллективным договором.
- 1.2.К компетенции Учреждения относится установление заработной платы работникам Учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования.
- 1.3. Положение представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в виде доплат, надбавок и иных выплат работникам за показатели в работе, превышающие минимально требуемые и в виде премий на рейтинговой основе. По результатам работы формируется рейтинг по набору критериев для педагогических работников, классных руководителей, библиотекарей, воспитателей и прочих работников. Качество работы оценивается по критериям результативности деятельности. Стоимость одного балла определяется исходя из общего количества набранных баллов за отчетный период.
- 1.4. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок допускается проведение внеплановых

заседаний с обсуждением вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, обсуждение предложений о внесении изменений в положение, решение персональных вопросов.

1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников, согласовывается с Управляющим советом школы, утверждается директором Учреждения.

1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

1.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам ОУ.

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты
- Премии
- Иные выплаты

Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие категории:

- гарантированные выплаты за эффективность (качество) работы, а также за интенсивность и напряженность работы - периодического характера;
- выплаты за высокие результаты труда;
- премии - разового характера

3.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

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

3.3. Основаниями для оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работника ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка являются:

- эффективная методическая и воспитательная работа;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- работа без жалоб и замечаний;
- материалы по самоанализу деятельности.

3.4. Основания для снятия либо снижения стимулирующих выплат:

- выплаты стимулирующего характера за эффективность (качество) работы снимаются, если у работника в период, по результатам которого они устанавливались, появились случаи травматизма обучающихся, воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности либо налагалось дисциплинарное взыскание;
- размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- обоснованные жалобы и замечания.

3.5. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат работникам Учреждения.

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (отдельно школы, отдельно структурных подразделений-садов). Наличие средств, предусмотренных стимулирующей частью ФОТ, не может служить основанием надбавок к должностным окладам работникам школы.

4.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты;
- Стимулирующие доплаты;
- Премии.

4.3. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, выплаты - в баллах. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ.

4.4. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие по состоянию на 1 января и 1 сентября в соответствии с п.4.1.

4.5. Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

4.7. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно по результатам самоанализа за полугодие с 1.09. по 31.12 и с 1.01 по 31.08 (педагогическими работникам) и один раз в квартал и разовыми выплатами за выполнение особо срочной и важной работы всем категориям работников за фактически отработанное время.

4.8. Выплаты назначаются каждому работнику ГБОУ СОШ имени М.П. Крыгина с. Кабановка индивидуально, на основе материалов самоанализа результативности деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (приложения №1 - 10), утверждённой приказом директора.

4.9. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества и эффективности труда работников ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка, которые разрабатываются администрацией ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка и согласовываются с Управляющим советом и с Собранием трудового коллектива. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.10. Не менее 80% денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников составляют выплаты за достижения учащихся и совершенствование организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и распределяются 2 раза в год, на основе материалов самоанализа деятельности; Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: % стимулирующей части ФОТ педагогических работников на период с 01.09 по 31.12 или с 01.01 по 31.08 в рублях делится на общую сумму баллов, набранных педагогическими работниками в соответствующий период.

Не более 20% денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников составляют доплаты и премии, и распределяются между педагогическими работниками ежемесячно в качестве разовых выплат за личный вклад в совершенствование образовательного процесса на основании приказа директора.

4.11. Приказом директора школы утверждается состав Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. В состав комиссии могут входить члены администрации школы, руководители школьных методических объединений, председатель или члены профсоюзного комитета, члены Управляющего совета школы.

4.12. Материалы по самоанализу деятельности представляются не позднее 25 декабря текущего года по итогам первого полугодия и не позднее 25 августа следующего года по итогам второго полугодия учебного года учителями, вспомогательным персоналом – директору.

4.13. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение одного дня. Срок согласования с Управляющим советом школы – один день.

4.14. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы не позднее двух дней после согласования с Управляющим советом. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение одного дня.

4.15. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Отрадненским управлением министерства образования и науки Самарской области.

4.16. Условия отмены или снижения стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, с момента получения травмы учащимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Советом школы;

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией.
- невыполнение работником должностных обязанностей
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ

4.17. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин и срока, на который прекращены выплаты.

5. Стимулирующие доплаты

5.1. По приказу директора в процентном соотношении или в рублях работникам могут быть установлены стимулирующие доплаты, за выполнение работ не входящих в круг основных должностных обязанностей и направленных на решение актуальных для школы задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ школы.

	Доплата	Основание	Размер в абсолютной величине	Периодичность выплаты
1.	За эффективную методическую и воспитательную работу		От 500 рублей до 10000 рублей	В течение года
2.	За высокие показатели в работе	-проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий школы; -эффективная методическая и воспитательная работа, физкультурно-оздоровительная спортивно-массовая и другая работа; - проявление личной инициативы, участия в работе проектных (рабочих) групп, внесение предложений о способах решения существующих проблем, и совершенствования образовательного процесса -эффективная и качественная организация массовых мероприятий	От 500 рублей до 7000 рублей	В течение года

		различного уровня, учебно-тренировочных сборов, оздоровительных лагерей		
4	За интенсивность и напряженность работы		От 1000 до 8000 рублей	В течение года
5	Уход за территорией школы и подъездных дорог (в зимнее время – уборка снега вручную, в летнее время – уход за насаждениями)		От 1000 до 3000 рублей	В течение года

1. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат в СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка

6.1. К стимулирующим выплатам работникам ДОУ относятся:

	Доплата	Размер в абсолютной величине (не более)	Периодичность выплаты
1.	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	Не более 10000 руб.	Разовая
2.	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;	Не более 5000 руб.	Разовая
3	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения	От 1000 рублей до 5000 рублей	В течение года
4	Ежемесячная надбавка за выслугу лет: при выслуге от 3 до 10 лет при выслуге свыше 10 лет	10% от оклада 15% от оклада	В течение года
5	Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	От 500 рублей до 2000 рублей	В течение года

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

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

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

6.4. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно по результатам самоанализа за квартал и разовыми выплатами за выполнение особо срочной и важной работы всем категориям работников.

6.5. Выплаты и доплаты назначаются каждому работнику СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (приложения №3-9), утверждённой приказом директора.

6.6. Материалы по самоанализу деятельности представляются не позднее 5 дней до окончания квартала воспитателями, вспомогательным персоналом – директору.

6.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение одного дня. Срок согласования с Управляющим советом школы – один день.

6.8. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы не позднее двух дней после согласования с Управляющим советом.

Приложение 1
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников (за достижения учащихся и совершенствование организации учебно-воспитательного процесса в учреждении)

Самоанализ деятельности учителя _____
за период работы с _____ по _____ 20__ года

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Возможные баллы	Самооценка работника				Оценка комиссии
			с	о	н	д	
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 3 Снижение – 2 Стабильно – 1 Рост - 0					
	Соответствие результатов итогового контроля и годовых оценок (ФГОС)	не менее 90% - 5 от 80% до 90% - 3 не менее 70% -1					
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (1 раз в год)	Отсутствие – 5 Ниже значения по муниципалитету – 3 На уровне значения по муниципалитету – 1 Выше значения по муниципалитету – 0					
	Средний балл по результатам независимой итоговой аттестации выпускников ступени основного общего образования выше или равен среднему значению по округу	Выше – 5 Равен - 2					
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по	Отсутствие – 5 Ниже значения по					

результатам ЕГЭ и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (1 раз в год)	муниципалитету – 3 На уровне значения по муниципалитету – 1 Выше значения по муниципалитету – 0					
Средний балл по результатам независимой итоговой аттестации (ЕГЭ) выпускников ступени среднего (полного) общего образования выше или равен среднему значению по округу	Выше – 5 Равен - 2					
Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподает учитель (1 раз в год)	10 – за каждого ученика					
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (ежемесячно)	Школьный – 10 Районный – 50 Окружной – 60 Областной – 100 Всероссийский - 120					
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	Наличие динамики – 1 Отсутствие - 0					
Участие в педагогической ярмарке, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п. (выше уровня образовательного учреждения) (ежемесячно)	Районный – 10 Окружной – 20 Областной – 30 Всероссийский – 40					
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) (ежемесячно)	Школьный - 1 Районный – 2 Окружной – 3 Областной – 4 Всероссийский – 5					
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках (ежемесячно)	Отсутствие - 1					

	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков (ежемесячно)	Менее 5% - 1					
	Позитивные результаты формирования ключевых компетенций учащихся (ежемесячно)	60%-70% - 1 70%-80% - 2 80%-100% - 3					
	Наличие социально-значимой деятельности педагога: • постоянно выполняемая деятельность • эпизодически выполняемая деятельность (ежемесячно)	10 4					
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (ежемесячно)	Районный – 6 I – 12 б. II – 10 б. III – 8 б. Окружной – 8 I – 20 б. II – 15 б. III – 10 б. Областной – 10 I – 30 б. II – 20 б. III – 15 б. Всероссийский – 12 I – 40 б. II – 30 б. III – 20 б.					

	Участие обучающихся в конференциях по предмету(в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Районный – 6 I – 12 б. II – 10 б. III – 8 б. Окружной – 8 I – 20 б. II – 15 б. III – 10 б. Областной – 10 I – 30 б. II – 20 б. III – 15 б. Всероссийский – 12 I – 40 б. II – 30 б. III – 20 б.					
	Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях(в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Районный – 6 I – 12 б. II – 10 б. III – 8 б. Окружной – 8 I – 20 б. II – 15 б. III – 10 б. Областной – 10 I – 30 б. II – 20 б. III – 15 б. Всероссийский – 12 I – 40 б. II – 30 б. III – 20 б.					
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника (1 раз в четверть)	Наличие реализованных социально – значимых проектов - 10					

	Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) (ежемесячно)	Школьный – 1 Районный – 2 Окружной – 3 Областной – 4 Всероссийский – 5					
	Использование внеурочных форм организации образовательного процесса по предмету (ежемесячно)	2					
Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя	Повышение (сохранение) охвата детей (при уровне не менее 50%), занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года (1 раз в четверть)	Стабильно 50% - 1					
	Повышение (сохранение) охвата детей (при уровне не менее 50%), занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Стабильно 50% - 1					
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 85%) (ежемесячно)	От 85% - 1					
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего (ежемесячно)	Отсутствие – 1					
	Снижение (отсутствие) пропусков без уважительной причины (ежемесячно)	Отсутствие – 1					
	Эффективность работы по организации дежурства по школе (ежемесячно)	1					
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, педагогов, родителей по поводу конфликтных	Отсутствие обращений - 1 Имеются обращения - 0					

	ситуаций (ежемесячно)						
	Подготовка и проведение • традиционных общешкольных мероприятий; • по параллелям (ежемесячно) • общешкольных линеек, классных часов	10 6 3					
	Поддержание единого внешнего вида обучающихся (ежемесячно)	1					
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ – технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени (ежемесячно)	Более 10% - 2 балла 10%-1 балл					
	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием по сети Интернет (ежемесячно)	2					
	Представление собственного педагогического опыта: - выступление на МО, педсоветах, конференциях, семинарах, открытые уроки (ежемесячно)	Уровень: школьный – 4 Районный – 8 Окружной – 10 Областной – 12 Российский – 14					
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени (ежемесячно)	Более 5% - 2 5% - 1 Не используют – 0					
	Участие в интерактивном взаимодействии(форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Участие - 1					
Итого							

Подпись _____

Приложение 2
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Критерии и показатели качества труда работников АХП образовательного учреждения

Должность	Критерии	уровень	баллы
Библиотекарь	1.Высокая читательская активность обучающихся;	50%	1
		50-80%	2
		80-100%	3
	2.Участие в общешкольных и районных мероприятиях;	Школьный	1
		Районный	2
	3. 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		3

Бухгалтер	1.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.		2
	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода		2
Сторож	1.Отсутствие замечаний со стороны администрации.		1
	2. Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (благоустройство участка, ремонтные работы и т.д.)		3
	3. Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций		2
Гардеробщик	1..Отсутствие случаев пропажи вещей из раздевалок школы.		2
	2.Отсутствие замечаний со стороны администрации.		1
	3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, администрации		1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством	1.Качественное осуществление текущего ремонта, работа, выходящая за рамки должностных обязанностей (благоустройство участка и т.п.)		3
	2.Отсутствие нареканий со стороны администрации по вопросам соблюдения санитарно-эпидемиологического состояния по результатам проверки		1

Приложение 3
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Критерии и показатели качества труда работников (воспитателя)
СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка д/с _____
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

Ф.И.О.: _____

Должность	Критерии	Баллы	Обоснование фактического значения критерия	Фактическое кол-во баллов	Наличие подтверждающ
-----------	----------	-------	--	---------------------------	----------------------

ь					их документов
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧФ)					
Воспитатели	Отсутствие обоснованных обращений воспитанников, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.	1			
	Участие детей в конкурсах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	Росс I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, участие – 1б Обл. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, участие – 1б. Окр.- Район. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б. участие – 1б. За каждого ребёнка. Поселение –1 б. ДОУ – 0,5 б.			
	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.).	От 7 до 10 занятий – 3 От 4 до 6 занятий – 2 От 1 до 3 занятий – 1			
	Количество детей, охваченных дополнительным образованием по сравнению с предыдущим периодом	70%-100% - 1 б. 50%-70% - 0,5 б.			
	Эффективность работы с родителями: нетрадиционные формы	1			

	работы с родителями (акции, конкурсы, педагогическая гостиная, семейные праздники и т.д.)				
	Активное участие в ролях на детских праздниках, общественных мероприятиях коллектива ДОУ. Проведение культурных и оздоровительных мероприятий с родителями или сотрудниками.	1			
	Работа с одаренными детьми	1			
	Использование в работе здоровьесберегающих технологий	1			
	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	3			
	Активное участие в проведение ремонтных работ	3			
	Всего по 1 блоку:				
	Высокая посещаемость (25% от СЧФ)				
	Положительная динамика количества дней пребывания детей: Ясельная группа				

50-70%	1			
71-100%	2			
Средняя и подготовительная группы	1			
75-85%	2			
86-100%				
Снижение заболеваемости (количество случаев не более 10)	1			
Создание условий для формирования привычки к ЗОЖ (физкультурные уголки, уголки здоровья)	1			
Всего по 2 блоку:				
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (24 % от СЧФ)				
Открытые занятия с использованием ИКТ.	2			
Использование педагогами современных технологий при проведении НОД: - собственные разработки -разработки авторов новых методик - материалы интернета	3 1 1			
Наличие публикаций работника в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	Росс – 3 Обл – 2 Район, Окр. – 1 За каждую публикацию. Заочное – 0,5			
Результаты участия работника в конкурсах профессионального	Росс, Обл. I- 5 б, II- 4 б, III- 3 б. Округ, Район. I- 5 б,			

мастерства (в зависимости от уровня).	II- 4 б, III- 3 б. участие – 2 б. Праздники ДОУ – 2 б Развлечения ДОУ – 1			
Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п.	Росс – 3 Обл – 2 Район, Округ – 1 Поселение, ДОУ – 0,5 б.			
Выпуск газеты детского сада, публикация материалов в прессе, на сайте	Район, Округ – 1 Поселение – 0,5			
Реализация программ, проектов в работе с детьми.	ДОУ – 1 Муниципальные, окружные – 2 Региональные и выше – 3			
Результаты выполнения требований ФГОС по дошкольному образованию	1			
Всего по 3 блоку:				
Сложность контингента (13 % от СЧФ)				
Работа в разновозрастной группе	3			
Отсутствие задолженности по родительской плате	2			
Эффективность работы в адаптационный период	2			
Всего по 4 блоку:				
Итого всего по 4 блокам:				

_____ / _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение 4
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Критерии и показатели качества труда работников (помощника воспитателя)
СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка д/с _____
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

Ф.И.О.: _____

Должност ть	Критерии	Баллы	Обоснование фактического значения критерия	Фактическое кол-во баллов	Наличие подтверждающих документов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧф)					
Помощник воспитателя	Отсутствие обоснованных жалоб детей, родителей и работников учреждения	1			
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	1			
	Активное участие в проведении мероприятий учреждения	1			
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и	1			

	уход за ними, участков				
	Всего по 1 блоку:				
	Высокая посещаемость (25% от СЧф)				
	Положительная динамика количества дней пребывания детей:				
	Ясельная группа				
	50-70%	1			
	71-100%	2			
	Средняя и подготовительная группы				
	75-85%	1			
	86-100%	2			
	Снижение заболеваемости (количество дней по болезни не превышает 10, количество случаев не более 10)	1			
	Всего по 2 блоку:				
	Сложность контингента (13 % от СЧф)				
	Работа в разновозрастной группе	1			
	Эффективность работы в адаптационный период	1			
	Всего по 3 блоку:				
	Итого всего по 3 блокам:				

(подпись)

/_____
(Ф.И.О.)

Приложение 5
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Критерии и показатели качества труда работников (завхоз)

СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка д/с «_____»
за _____ 20__ года
(отчетный период)

Ф.И.О.: _____

Должность	Критерии	Баллы	Обоснование фактического значения критерия	Фактическое кол-во баллов	Наличие подтверждающих документов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧФ)					
Завхоз	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	1			
	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	1			
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	1			
	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	1			
	Активное участие в проведение ремонтных работ	1			
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1			
	Всего по блоку:				

(подпись)

/ _____ /
(Ф.И.О.)

Приложение 6
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Критерии и показатели качества труда работников (повар)
СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка д/с «_____»

за _____ 20____ г.
(отчетный период)

Ф.И.О.: _____

Должность	Критерии	Баллы	Обоснование фактического значения критерия	Фактическое кол-во баллов	Наличие подтверждающих документов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧФ)					
Повар, кухонный работник	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	1			
	Участие в проведении мероприятий учреждения	1			
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	1			
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	1			
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5			
	Всего по блоку:				

(подпись)

/_____
(Ф.И.О.)

к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Критерии и показатели качества труда работников (заместитель директора по ДО)
СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка д/с «_____»
за _____ 20____ г.
(отчетный период)

Ф.И.О.: _____

Должност ть	Критерии	Баллы	Обоснование фактического значения критерия	Фактическое кол-во баллов	Наличие подтверждающих документов
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (24 % от СЧФ)					
Зам. директора по ДО	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом.	Росс,Международ.- 3 Обл.-2 Округ, район-1			
	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			
	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии ФГОС дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения.	2			
	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения.	1			
	Участие заместителя директора по ДО в составе экспертных	Обл.-2			

(рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.	Округ, район-1			
Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.	Росс.-3 Обл.-2 Округ, район-1			
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, выполнения порядка комплектования групп и т.д.)	1			
Наличие не менее чем у 50% воспитателей квалификационных категорий.	1			
Доля воспитателей, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших за истекший период обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов.	от 30% до 40% - 0,5 40% и более - 1			
Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства.	Победители: Обл.-2 Участие -1,5 Победители: Округ, район -1 Участие-0,5			
Всего по блоку:				
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧФ)				
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2			
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% - 0,5 балла, снижение свыше 1% - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% - 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	2			
Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного	2			

	образования, не связанных с капитальным вложением средств.				
	Всего по блоку:				
	Итого всего по 2 блокам:				

(подпись)

/ _____/
(Ф.И.О.)

Приложение 8
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Критерии и показатели качества труда работников (дворник)
СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка д/с «_____»
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

Ф.И.О.: _____

Должность	Критерии	Баллы	Обоснование фактического значения критерия	Фактическое кол-во баллов	Наличие подтверждающих документов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧф)					
Дворник	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	1			
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения	1			
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций	1			
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков	0,5			
	Выполнение разовых, особо важных, сложных	0,5			

	работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями				
	Всего по блоку:				

_____ / _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение 9
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Форма самоанализа деятельности работников (бухгалтер)
СП ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка д/с «_____»
за _____ 20__ года
(отчетный период)

Ф.И.О.: _____

Должность	Критерии	Баллы	Обоснование фактического значения критерия	Фактическое кол-во баллов	Наличие подтверждающих документов
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧФ)					
Бухгалтер	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	1			
	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	1			
	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	1			
	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	1			

	Активное участие в проведение ремонтных работ	1			
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1			
	Всего по блоку:				

(подпись)

/ _____/
(Ф.И.О.)

Приложение 10
к Положению о распределении стимулирующего ФОТ

Информация о результатах оценки самоанализа деятельности работников ГБОУ СОШ им. М.П. Крыгина с. Кабановка
за период работы с _____ по _____ 20__ г

Общее количество работников	Количество работников, сдавших самоанализ	№ п/п	ФИО работника	должность	Количество показателей	Количество баллов

Директор ОУ: _____

«__» _____

20__ г.

**Положение о премировании и материальной помощи
работникам государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы
имени Героя Советского Союза М.П. Крыгина с. Кабановка
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области**

(новая редакция)

1. Премирование работников и оказание материальной помощи осуществляется на основе данного Положения.

2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной или стимулирующей его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и т.д.), работникам выплачивается материальная помощь и премии.

3. Премирование работников производится из фонда экономии ФОТ Учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

№	Доплата	Размер в абсолютной величине	Периодичность выплаты
1.	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	До 45000 рублей	В течение года
2.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности и ответственного отношения к должностным обязанностям	От 1000 рублей до 5000 рублей	В течение года
3	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	От 1000 рублей до 8000 рублей	В течение года
4	Выдвижение творческих идей в области деятельности работника	От 1000 рублей до 3000 рублей	В течение года
5	За оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности	От 2000 рублей до 5000 рублей	В течение года
6	За высокую результативность работы по итогам месяца (квартала, года)	От 1000 рублей до 40000 рублей	В течение года

3.1. Премии выплачиваются на основании приказа по Учреждению, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

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

4.1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

№	Доплата	Размер в абсолютной величине	Периодичность выплаты
1.	Длительное заболевание	От 1000 рублей до 1500 рублей	Разовая
2	Тяжелое финансовое положение	От 1000 рублей до 5000 рублей	Разовая
3	Смерть близких родственников: родителей, супруга (супруги), детей	От 500 рублей до 5000 рублей	Разовая
4	Другие причины (к юбилейным датам и праздникам: День учителя, Международный	От 500 рублей до 1000 рублей	Разовая

	женский день, День защитника Отечества)		
--	---	--	--

4.2 Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором образовательного учреждения на основании заявления работника, нуждающегося в помощи при обязательном согласовании с представительным органом работников школы.

4.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.