

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области основная общеобразовательная школа № 5  
городского округа Чапаевск Самарской области  
(ГБОУ ООШ № 5 г.о.Чапаевск)

Принято на Общем собрании работников

«Утверждаю»

государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской  
области основной общеобразовательной школы № 5  
городского округа Чапаевск Самарской области»

Директор

ГБОУ ООШ № 5 г.о.Чапаевск

\_\_\_\_\_ М.А.Попрядухина

протокол №\_2\_\_ от «\_10\_» июня 2021г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ №151 от «\_11\_» июня 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Самарской области основной**  
**общеобразовательной школы № 5 городского округа Чапаевск**  
**Самарской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 5 городского округа Чапаевск Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Устава ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и Приложения к Постановлению Правительства Самарской области от 01.06. 2006 № 60 «Методика формирования оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области»
- 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)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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»;
- 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 19.02.2009 г. № 29- од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в государственных образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области;
- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 г. 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

– 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»

– Постановление 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»

– Постановление 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»

– Постановление 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»

– Постановление 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»

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

1.4. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива.

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

1.7. Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы и структурного подразделения – ДС «Аленушка».

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

1.9. 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.

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

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

## 2. Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из фонда оплаты труда работников школы и фонда оплаты труда работников структурного подразделения – детского сада.

2.2. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[ \sum_{i=1}^k \times \left( \frac{\text{NRO}_{zi} \times \text{D}_{ki} \times \text{N}_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + \text{T},$$

где:

$\text{NRO}_{zi}$  - 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;

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

$\text{N}_z$  - 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;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, на оплату труда 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);

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

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.

2.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового 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 работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения 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;

- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

2) стимулирующего 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, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

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).

3) объем 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.

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

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

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю 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 в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, 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;

Ккв - 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.

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.5. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очно-заочной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы в медицинских организациях;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$СЧ_{\text{г}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.г}} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где

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

$(\sum a_i b_i)$  - сумма ученико-часов 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 общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Ср},$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

2.7. Заработная плата заместителей руководителя, 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

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Ср},$$



где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

2.8. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

2.10. Зарплата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

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

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

2.14. 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 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 норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

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

2.16. 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 и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.17. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

$$\Phi_{OT} = \sum_k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right)$$

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 в 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.

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.

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

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.

2.20 Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.**

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

3.2. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения 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.

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 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.

К стимулирующим выплатам относятся:

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

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;  
выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;  
ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

3.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

3.5. Выплата заработной платы осуществляется на основании тарификации и дополнительных приказов по Учреждению о дополнительных мотивированных выплатах.

3.6. Тарификация работников учреждения производится два раза в год, на 01 сентября и 01 января.

Сроки изменение размера оплаты труда работников, отличные от срока тарификации:

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования и получении документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня награждения, присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

3.8. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.9. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.10. Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме. Их заработная плата не меняется.

Работодатель может предложить взять отпуск на время ограничительных мер. По соглашению с работником можно предоставить его авансом или присоединить к оплачиваемому еще и отпуск без сохранения заработной платы. Кроме того, сотрудник вправе попросить перенести свой отпуск из-за карантина в школе, где обучаются его дети. Если работник находится на самоизоляции, он может по согласованию с руководителем работать

удаленно весь период самоизоляции. Заявление от работника на самоизоляцию можно было принять по электронной почте или другим каналам дистанционной связи.

#### **4. Порядок установления доплат и надбавок к должностному окладу, назначения компенсационных выплат.**

4.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

4.3. К компенсационным выплатам работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, относятся:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

- выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- пособие по временной нетрудоспособности;

- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

- сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

- сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

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

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника.

4.5. Доплата за работу в ночное время сторожам 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).

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.

4.6. 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 Коллективному договору по результатам СОУТ. Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.7. 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).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.9. Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития):

Педагогическим работникам детского сада - 20% должностного оклада (оклада);

Помощникам воспитателя и младшим воспитателям детского сада - 15 % должностного оклада (оклада).

Надбавка за работу в комбинированных группах (группы с комбинированным наличием воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития) и воспитанников без наличия указанных отклонений осуществляется при наличии в группе не менее 50% детей с ОВЗ от общего количества воспитанников в группе.

4.10. Педагогическим работникам школы устанавливаются доплаты за :

– проверку тетрадей и письменных работ в процентном отношении от средней расчетной единицы за один учебный час:

русский язык и литература - в размере 20 процентов;

математика, алгебра и геометрия - в размере 15 процентов;

иностраный язык, история, обществознание, химия, биология,

география, физика – в размере 5 процентов;

начальные классы:

русский язык, математика, окружающий мир – в размере 15 процентов;

– заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, кабинеты, спортивный зал):

кабинет – в размере 200 рублей;

спортивный зал – в размере 400 рублей;

другие элементы инфраструктуры – в размере 200 рублей;

– за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся – от 500руб;

– за организацию и участие в городских, окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья - от 500 руб.;

– ответственному лицу за организацию оздоровления учащихся – от 500 руб.;

– ответственному за охрану труда и технику безопасности учебно-воспитательного процесса – от 500 руб.;

– за руководство школьным методическим объединением от 400 руб.;

– ответственному лицу, за составление расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам - от 1000 руб.;

– ответственному за учебную работу - от 1500 руб.;

– ответственному за воспитательную работу - от 1500 руб.;

- за руководство школьным методическим объединением от 500 руб.;

4.11. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

4.12. Перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников ОУ, а также размер доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников в зависимости от объема возложенных обязанностей:

- работа с библиотечным фондом до 2000 рублей;
- за наставничество молодых специалистов в размере 1000 рублей;
- за организацию питания обучающихся в размере до 1000 рублей;
- учёт, заполнение и хранение трудовых книжек работников – до 1000 рублей включительно;
- подготовка документации для оформления пенсии работникам на льготных и общих основаниях и предоставление их в Пенсионный Фонд – до 1000 рублей включительно;
- организация воинского учета - до 1000 рублей включительно;
- ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайных ситуаций до 1000 рублей включительно;
- ведение документации по пожарной безопасности в учреждении до 1000 рублей включительно;
- ведение документации по антитеррористической безопасности до 1000 рублей включительно;
- ведение документации по электробезопасности в учреждении до 1000 рублей включительно;
- хранение архива, работа с архивом (выдача архивных справок для целей пенсионного обеспечения и пр.; информации об обучении и т.п.) до 1000 рублей включительно;
- ведение документации по кадровому составу (приём, увольнение, перевод, назначения, тарификация, отпуска и пр.) - до 2000 рублей включительно;
- ведение документации по учащимся (зачисление, выбытие, участие в организационных мероприятиях и пр.) до 1000 рублей включительно;
- учёт, заполнение и хранение бланков аттестатов до 1000 рублей включительно;
- учёт личных медицинских книжек, подготовка списков на периодический медосмотр работников, контроль за своевременностью прохождения работниками флюорографического обследования, вакцинации работников в размере до 1000 рублей включительно;
- сбор информации структурного подразделения для свода и дальнейшего формирования отчётов по запросам различного характера в размере 500 рублей включительно;
- использование компьютерного модуля, работа в информационной системе (АИС «Е-услуги. Образование», АИС «Кадры в образовании», АИС «Трудовые ресурсы», КПОМО (ННШ), АСУ РСО и пр.) в размере до 4000 рублей включительно;
- ведение автоматизированного бухгалтерского учёта в размере до 3000 рублей включительно;
- организация обработки персональных данных, обеспечение безопасности персональных данных в информационной системе, обеспечение защиты персональных данных в размере до 2000 рублей;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 3000 рублей включительно;
- увеличение объёма отчётной документации до 5000 рублей включительно;
- осуществление природоохранной деятельности, проведение производственного экологического контроля в размере до 1000 рублей включительно;
- размещение информации на официальном сайте ОУ в информационной системе Интернет и публикация заметок из жизнедеятельности ОУ в социальной сети Твиттер до 1000 рублей включительно;
- уход и размножение цветов в помещениях; заведование пришкольно-опытным участком цветочно-декоративного отдела в размере до 1500 рублей включительно;
- удаление засоров в канализации (пробивка канализации) до 1000 включительно;
- текущие ремонтные работы подсобных помещений, столовой, коридоров, лестничных маршей, площадок, фойе и пр. в размере до 2000 рублей включительно.

4.13. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

4.14. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

4.15. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

## **5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в пределах финансового обеспечения.

5.2. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

5.3. 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) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время образовательного и воспитательного процессов, когда ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного сотрудника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

5.6. Условия для снижения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) :



- при наличии факта травматизма обучающегося на уроке или во время внеурочной деятельности, если ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- при факте грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа;
- при факте обоснованной жалобы на сотрудника со стороны любого из участников образовательного процесса (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 на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

Условия отмены стимулирующих надбавок:

- 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.

Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующая надбавка может сниматься приказом директора без согласования с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента издания приказа о дисциплинарном взыскании.

5.7. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 2 раза в год (в январе и в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, при отсутствии дисциплинарных взысканий.

5.8. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору школы не более 3 %
- на стимулирующие доплаты и надбавки педагогическим работникам школы не менее 60 %
- на стимулирующие доплаты и надбавки АХП не более 37 %

5.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

- на выплату директору 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда
- на выплату главному бухгалтеру 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда
- стимулирующие выплаты по результатам труда:

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

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

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми 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.

5.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

5.11. 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 5.10. настоящего Положения, суммируются.

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

5.12. Точное значение процентного соотношения частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора Учреждения 2 раза в год - в январе и в сентябре.

5.13. Надбавки стимулирующего характера определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

5.14. В соответствии с установленными критериями педагогические работники и другие сотрудники учреждения представляют в рабочую комиссию Учреждения в срок до 30 августа (по итогам работы за учебный год) материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Учреждения (Приложение № 1).

Комиссия по распределению стимулирующих надбавок создается в школе и структурном подразделении по приказу директора учреждения.

В состав комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят сотрудники, избранные на общем собрании работников.

Члены комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у сотрудников. Они имеют право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы комиссия оформляет протокол. На подписание протокола комиссии предоставляется 1 день.

Подписанный протокол комиссия передает на согласование Управляющему совету.

Управляющий совет проводит согласование протокола до 08 сентября.

По итогам согласования протокола, директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих надбавок до 15 сентября.

5.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря на основании представленных сотрудниками в рабочую комиссию материалов по самоанализу деятельности.

5.16. Стоимость 1 балла для педагогических работников школы рассчитывается 2 раза в год - в январе и в сентябре. Формулы для расчета стоимости 1 балла и суммы стимулирующей надбавки:

Стоимость 1 балла =  $V$  средств : общее кол-во набранных баллов работниками по ОУ.

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных

конкретным сотрудником, умножается на стоимость 1 балла

5.17. Стоимость 1 балла для остальных сотрудников Учреждения рассчитывается за каждый вид стимулирующих выплат 2 раза в год - в январе и в сентябре. Формулы для расчета стоимости 1 балла и суммы стимулирующей надбавки:

Стоимость 1 балла = V средств : max возможное количество баллов по критерию.

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

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

5.19. Работникам может выплачиваться

– ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

- 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);

- высокое профессиональное мастерство;

- сложность и важность выполняемой работы;

- 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.

– ежемесячная доплата за эффективность и качество работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и качество работы используются следующие показатели:

- качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника

- качественное выполнение работ, непосредственно не входящих в должностные обязанности сотрудника

- качественное ведение системы учета, отчетности и успешное применение ИКТ в своей работе

- эффективное выполнение разовых поручений и работ по повышению качества непосредственно образовательной деятельности, воспитательной работы, работ по обеспечению комфортных условий содержания детей в учреждении и других видов деятельности

- эффективное руководство определенными видами работ, непосредственно не входящими в должностные обязанности работника

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер доплаты или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при

изменение результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установлении доплаты, а также при отсутствии финансовых средств.

5.20. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников в Учреждении устанавливаются следующие виды доплат стимулирующего характера:

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 500 рублей и выше;
- за систематическую организацию внеклассной работы, позволяющей углубить знания по предмету – от 500 рублей и выше;
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК – от 500 рублей и выше;
- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – от 500 рублей и выше;
- за эффективное руководство школьным методическим объединением – от 500 рублей и выше;
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 500 рублей и выше;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся – от 500 рублей и выше;
- за эффективную систематическую организацию и контроль методической работы от 500 руб. и выше;
- за экспериментальную педагогическую деятельность по внедрению инновационных программ от 500 рублей;
- за эффективную организацию и использование программного обеспечения для ведения бухгалтерского учета – от 500 руб. и выше;
- за высокое качество организации и проведения ремонтных работ – от 500 рублей;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - от 300 руб. и выше.
- за высокое качество социально-педагогической работы от 500 рублей
- за высокие результаты выпускников 9 класса на ГИА - от 500 руб. и выше;
- учителям-предметникам за каждого ребенка, набравшего максимальное количество баллов на итоговой аттестации учащихся 9 классов в новой форме – от 500 рублей и выше;
- за высокое качество заведования пришкольным участком - от 500 рублей и выше
- за организацию отдыха детей в каникулярное время – от 500 рублей и выше
- за качественную организацию горячего питания в начальной школе – от 500 рублей;
- за качественную организацию горячего питания школьников – от 500 рублей;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически) – от 1000 рублей;
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий (совместные поездки, межклассные мероприятия, школьные линейки – от 1000 рублей);
- эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ от 2000 (двух тысяч) рублей;
- за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 1000 рублей и выше;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе от 500 рублей и выше;
- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе - от 500 рублей и выше;
- за высокое профессиональное мастерство от 1000 рублей
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей от 500 рублей
- разработка и реализация инициативных управленческих решений от 500 рублей

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения от 500 рублей
- за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности - от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе – от 500 рублей;
- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом, - от 500 рублей
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении – от 500 рублей (воспитатели, кладовщик, повар)
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников, за эффективность воспитательной работы – от 1000 рублей (методист)
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей – от 500 рублей (методист, воспитатель, педагоги)
- за качественную организацию воспитательной работы – от 500 рублей (руководитель структурного подразделения, методист, воспитатели, педагоги)
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных) - от 500 рублей
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП - от 500 рублей
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства ) в помещениях и на участках структурного подразделения – от 500 рублей
- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности – от 500 рублей (все сотрудники)
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности – от 500 рублей

## **6. Порядок распределения и выплат премии работникам учреждения**

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.

Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премирование осуществляется по приказу директора. Конкретный размер премии утверждается директором Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Премии выплачиваются на основании приказа по учреждению:

- за результативность работы по итогам квартала, года от 500 рублей
- качественное выполнение плана работы учреждения и реализацию приоритетных задач на учебный год
- разработку инновационных программ и другие результаты деятельности
- победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.
- внедрение ресурсосберегающих технологий
- превышение плановых и нормативных показателей
- качественная подготовка и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронном виде)
- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий

- обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
- за высокое качество организации и проведения ремонтных работ
- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда
- за расширение зоны обслуживания влажная уборка окон, подоконников, стен, уборка крыльца, территории, туалетов, кабинетов; мелкий косметический ремонт и пр.)
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания).

## **7. Порядок выплаты материальной помощи**

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 работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- смерть работника (членов семьи и других близких родственников);
- рождение ребенка;
- в других случаях на усмотрение директора учреждения, возможность замены материальной помощи;
- на чрезвычайные ситуации.

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 распоряжению 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.

## **8. Другие выплаты предусмотренные законодательством.**

8.1. Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»

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.

8.2. 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 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки 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.

8.3. 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.

8.4. 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 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" 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.

8.5. Согласно 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» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 5000 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. Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. В связи с этим она:

- осуществляется педагогам одновременно с выплатой заработной платы;
- 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.

8.6. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5 000 (пяти тысяч) 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.



**Приложение № 1 к Положению об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 5 городского округа Чапаевск Самарской области**

1 Критерии и показатели качества труда работников школы:

1.1.учителей

Основание для премирования	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Участие педагога	Количество баллов
<b>I. Позитивные результаты образовательной деятельности</b>	1. Отсутствие неуспевающих учащихся 2. Снижение численности неуспевающих учащихся 3. Увеличение числа успевающих	1,5 1 -1		
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (русский язык, математика, история, английский, обществознание, география, биология, химия, ИКТ) имеет позитивную динамику <b>(на основании данных АСУ РСО):</b> - во всех классах, где работает учитель - не во всех классах (50%)	2 1		
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (технология, музыка, ИЗО, ОПД физкультура, ОБЖ) имеет позитивную динамику <b>(на основании данных АСУ РСО) во всех классах, где работает учитель</b>	1		
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне начального и основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации или их доля не ниже среднего значения по городу	2		
	<b>Обеспечение качества обучения учащихся.</b> Учебные достижения обучающихся: независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др. Успеваемость учащихся по предмету: 100% 99 - 95% 94 - 91% 90% и ниже Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% 84 –75%	5 3 1 0  6 5		

	74 –65% 64 –51%	4 2		
	Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах и т.п.:(баллы суммируются) школьный уровень городской уровень областной уровень всероссийский уровень	0,5 1 2 3		
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства ( <b>баллы суммируются</b> ) участие в конкурсах городского, окружного уровня победители, призеры городского, окружного уровня участие в конкурсах областного, всероссийского уровня победители, призеры областного, всероссийского уровня	2 4 4 5		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	0 -1		
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	0,5		
	Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса.	1		
	Внеклассная работа по предмету.	2		
	Отсутствие замечаний по ведению журналов.	0-2	заполняется на основании справок ВШК	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	0-4		
<b>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам</b>	Очное участие учащихся в олимпиадах по предмету, организованных <b>на бесплатной основе</b> (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) 1. Наличие участников городских и окружных олимпиад 2. Наличие победителей и призеров окружных олимпиад 3. Наличие участников областных олимпиад 4. Наличие победителей и призеров областных олимпиад	1 2 2 3		

<b>Баллы (не суммируются)</b>	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выше уровня ОУ, организованных <b>на бесплатной основе</b> (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)			
	1. Наличие участников городских, окружных мероприятий .	1		
	2. Наличие победителей и призеров городских, окружных мероприятий .	2		
	3. Наличие участников областных, всероссийских мероприятий.	2		
	4. Наличие победителей и призеров областных, всероссийских мероприятий.	3		
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных только в школе. Участие Наличие победителей и призеров	0,5 1		
Участие в научно-практической конференции школьников, организованных на бесплатной основе <b>Баллы не суммируются</b>	1. Наличие участников городских и окружных конференций	1		
	2. Наличие победителей и призеров окружных конференций	2		
	3. Наличие участников областных конференций	2		
	4. Наличие победителей и призеров областных конференций	3		
Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога: Школьный уровень Окружной уровень Областной уровень Всероссийский уровень Победители и призеры на окружном уровне Победители и призеры на областном уровне		0,5		
		1		
		1,5		
		2		
		3		
Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках.	1. Публикации в школьной печати и размещение на сайте.	1		
	2. Публикации в СМИ городского уровня .	2		
	3. Печатные публикации выше городского уровня.	3		
<b>Позитивные результаты организационно- воспитательной</b>	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	0		
	Наличие	-1		
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1		

<b>деятельности классного руководителя</b>	Наличие пропусков учащимися уроков без уважительной причины	-1		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	0		
	Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	-1		
	1.Повышение охвата обучающихся класса питанием в течение учебного года (при уровне до 95-100%).	1		
	2.Сохранение охвата обучающихся класса питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	0,5		
	Отсутствие замечаний по ведению журналов, личных дел, дневников.	0-2	заполняется на основании справок ВШК	
<b>Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>	Использование ИТ-технологий в учебном процессе: использует систематически	3		
	использует периодически	1		
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музей, театры, лаборатории, библиотеки, экскурсии и другие) составляет более 5% учебного времени	1		
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1		
<b>Качественная организация учебно- воспитательного процесса</b>	Качественное ведение документации: КТП, план воспитательно-образовательной работы, протоколы родительских собраний, журналы инструктажа, пропусков уроков, своевременная сдача отчетов.	0-5	заполняется на основании справок ВШК	
	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы.	0-5	заполняется комиссией	

1.2. работников школы:

Наименование должности	Показатели	Максимальное кол-во баллов	Участие работника	Количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	<b>Позитивные результаты деятельности работников бухгалтерии:</b> 1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3		
	2.Своевременное и качественное подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	5		
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5		
	4.Своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на социальное страхование	5		
	5.Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<b>Позитивные результаты деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	1		
	1. Отсутствие замечаний на неисправность оборудования и содержание зданий			
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	1		
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
	<b>Позитивные результаты деятельности уборщиков служебных помещений</b>	1		
	1.Отсутствие замечаний на качество уборки закрепленных помещений			
	2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
	3.Активное участие в генеральных уборках помещений школы	1		
<b>Позитивные результаты деятельности сторожа</b>	1			
1. Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа				
2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1			

**Приложение № 2 к Положению об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 5 городского округа Чапаевск Самарской области**

1 Критерии и показатели качества труда работников СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск-ДС «Аленушка»

**-Заведующей**

N	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла			
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла			
1.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере			

	дошкольного образования - 2 балла			
Итого:				
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе - 1 балл за группу (но не более 2 баллов)			
2.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла			
Итого:				
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла			
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл			

3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 1 балл			
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла			
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла			
3.6.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла			
3.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл			



3.8.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста - 1 балл			
Итого:				
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1.	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 образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл			
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла			
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл			
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл			
Итого:				

5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл		
5.2.	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл		
5.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла		
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл		
Итого:			
ВСЕГО:			

- воспитателей, методиста СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
<b>Использование в работе инновационных педагогических технологий</b>	Результаты внедрения ФГОС	Результаты мониторинга и/или самоанализ, заверенные заведующим	Педагоги: частично – 0,5 полностью – 1	
	Реализация дополнительных образовательных программ дошкольного образования	Организация итогового мероприятия по превышаемому направлению развития детей	За каждую программу дополнительного образования - 1	
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Победитель – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 На региональном уровне – 2-3 на уровне округа – 1-2 на уровне города – 0,5-1 (баллы суммируются)	
	Жалобы родителей по поводу конфликтных ситуаций	Запись в журнале обращения граждан	(- 1)	
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта. В том числе на сайте учреждения, либо в газете учреждения	Публикация	На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	на уровне округа – 2 на уровне города – 1	
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Победитель – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 На региональном уровне – 2-3 на уровне округа – 1-2 на уровне города – 0,5-1 (баллы суммируются)	
	Использование инновационных педагогических технологий и (или) наставничество над молодыми педагогами	Планирование	Технология – 1 (за каждую) Наставничество – 1 (за каждого)	
	Проведение открытых мероприятий на ДООУ, город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия	на уровне округа – 2 на уровне города – 1 на уровне ДООУ – 0,5	
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-	Презентация изменений предметной среды,	Педагоги – 1	

	развивающей среды ДОУ	отражение в плане воспитательно-образовательной работы		
	<p>Качество взаимодействия с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение родительских собраний с участием узких специалистов</li> <li>- проведение совместных конкурсов, выставок, круглых столов, открытых занятий, презентаций;</li> <li>- наличие задолженности по родительской плате (до 15 числа текущего месяца)</li> </ul>	<p>Протокол род. собрания</p> <p>Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей</p> <p>Копии квитанций об оплате</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>(-1)</p> <p>(баллы суммируются)</p>	
<b>Выслуга лет</b>	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в ДОУ	<p>Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами.</p> <p>При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;</p> <p>При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада</p>	<p>10%</p> <p>15%</p>	
<b>Сложность контингента воспитанников</b>	Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК	педагогам – 1 помощник воспитателя – 2	
	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	педагогам - 1 помощник воспитателя – 2	
	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	педагогам - 1 помощник воспитателя – 5	
	Превышение плановой наполняемости (по СанПин)	Приказ о комплектовании групп, отчёт медсестры	педагогам - 1 помощник воспитателя – 2	

<b>беспечение высокой посещаемости детьми ДОУ</b>	Выполнение плана детодней в группах для детей: от 5 до 7 лет – в размере не менее 85%; от 3 до 5 лет – в размере не менее 80%; до 3 лет – в размере не менее 75%	Анализ посещаемости детьми ДОУ. Рассчитывается по формуле: сумма критерия/тах количество баллов	воспитатель – 1 помощник воспитателя - 1	
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников	Воспитателю – 1, Помощнику воспитателю – 1,	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2	

-учителя-логопеда, педагога- психолога СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>	<b>Метод определения</b>	<b>Размер выплат в баллах</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>Использование в работе инновационных педагогических технологий</b>	Результаты выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС	Результаты мониторинга и/или самоанализ, заверенные заведующим	Педагоги: частично – 0,5 полностью – 1	
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Победитель – верхняя	На всероссийском уровне – 3-4 На региональном уровне – 2-3 на уровне округа – 1-2 на уровне города – 0,5-1	

		граница.	(баллы суммируются)	
	Жалобы родителей по поводу конфликтных ситуаций	Запись в журнале обращения граждан	(- 1)	
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта. В том числе на сайте учреждения, либо в газете учреждения	Публикация	На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	на уровне округа – 2 на уровне города – 1	
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Победитель – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 На региональном уровне – 2-3 на уровне округа – 1-2 на уровне города – 0,5-1 (баллы суммируются)	
	Использование инновационной комплексной программы и (или) использование инновационных педагогических технологий	Перспективное планирование	Технология – 1 (за каждую) Наставничество - 1	
	Проведение открытых мероприятий на ДООУ, город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия	на уровне округа – 2 на уровне города – 1 на уровне ДООУ – 0,5	
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды ДООУ	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы	Педагог – 1	
	Качество взаимодействия с родителями: - участие в родительских собраниях - проведение совместных конкурсов, выставок, круглых столов, открытых занятий, презентаций;	Протокол род. собрания  Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей	1  1 (баллы суммируются)	
<b>Выслуга лет</b>	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в ДООУ	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет –	10%  15%	

		15% должностного оклада		
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2	

- завхоза, кладовщика СП ГБОУ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	Завхоз – 2 Техперсонал – 1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т.ч. в электронном виде. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Копии документов  Журналы инструктажа, акты тренировок	1 1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения;	Акты ревизии,	1	

	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 1	
	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	1	
	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	1	
	Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2	

- повара и кухонного работника СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	Завхоз – 2 Техперсонал – 1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества	1	
		Инициативность	1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2		



-помощника воспитателя СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
<b>Сложность контингента воспитанников</b>	Наличие детей с отклонениями в развитии (кроме групп компенсирующей направленности)	Заключение ПМПК или справка КЭК	педагогам – 1 помощник воспитателя – 2	
	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	педагогам - 1 помощник воспитателя – 2	
	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	педагогам - 1 помощник воспитателя – 5	
	Превышение плановой наполняемости (по СанПин)	Приказ о комплектовании групп, отчёт медсестры	педагогам - 1 помощник воспитателя – 2	
<b>Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ</b>	Выполнение плана детодней в группах для детей: от 5 до 7 лет – в размере не менее 85%; от 3 до 5 лет – в размере не менее 80%; до 3 лет – в размере не менее 75%	Анализ посещаемости детьми ДОУ. Рассчитывается по формуле: сумма критерия/max количество баллов	воспитатель – 1 помощник воспитателя - 1	
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников	Воспитателю – 1, Помощнику воспитателю – 1,	
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	Завхоз – 2 Техперсонал – 1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1	

	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 1 1	
	Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2	

-рабочего по стирке и ремонту белья, кастаньяши СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал состояния мягкого инвентаря, акты списания	Завхоз – 2 Техперсонал – 1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества	1	
		Инициативность	1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2		

-рабочего по комплексному обслуживанию здания (электрик, грузчик, плотник, слесарь), дворник

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	1	
	Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2	

-сторожа СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации	1	
		Акты приемки ремонтных работ	1	
		Фактическое состояние	1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2		

-уборщика служебных помещений СП ГБОУ ООШ № 5 г.о. Чапаевск - ДС «Аленушка»

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Акты списания	Завхоз – 2 Техперсонал – 1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (благоустройство территории, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества	1	
		Инициативность	1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации	1	
		Акты приемки ремонтных работ	1	
Фактическое состояние		1		
Участие в социально-значимых проектах (мероприятиях)	По факту	2		

- работников бухгалтерии

Основания для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Максимальное кол-во баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	<b>Позитивные результаты деятельности работников бухгалтерии:</b> 1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
	2.Своевременное и качественное подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	5

	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5
	4.Своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на социальное страхование	5
	5.Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	3

**- делопроизводителя (инспектора по кадрам) СП Детский сад «Аленушка»**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	от 1 до 5	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы); организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Факт участия, инициативность Фактическое состояние	от 1 до 5	

**- калькулятора СП Детский сад «Аленушка»**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
За обеспечение высокой посещаемости детьми СП	Выполнение плана детодней в группах для детей: от 5 до 7 лет – в размере не менее 85%; от 3 до 5 лет – в размере не менее 80%; до 3 лет – в размере не менее 75%	Анализ посещаемости детьми СП. Рассчитывается по формуле: сумма критерия/max количество баллов.	Медсестра, калькулятор – 5-8 Воспитатель 1– 2 Помощник воспитателя 1- 2	
За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1	
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, инициативность	1	
	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	Медсестра, калькулятор от 1 до 5	