

ПРИНЯТО  
Советом Школы  
от 06.04.2018 г.  
Протокол № 2

ПРИНЯТО  
с учетом мнения  
профсоюзного комитета Школы

председатель профсоюзного  
комитета Школы



А.М. Зугумова

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ «Школа № 18»



И.В. Иванюк

Приказ № 342-од от 06.04.2018 г.

**Положение об оплате труда и порядке установления  
доплат, компенсационных и стимулирующих выплат  
работникам муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения г.о. Тольятти  
«Школа № 18»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда и порядке установления доплат, компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБУ «Школа № 18» (далее по тексту также «Положение») разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и нормативными правовыми актами Самарской области, регламентирующими условия и порядок оплаты труда работников сферы образования, в том числе, в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Закон Самарской области № 158-ГД от 14.12.2004 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- Постановление Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 01 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями на 2 февраля 2018 года);

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 29-ОД от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и школьного возраста»;

- Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями на 15 января 2018 года);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Постановление Мэрии городского округа Тольятти от 19.01.09 г. № 74-п71 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Тольятти, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;

- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области №

486-р от 05.07.2017 г. «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».

1.2. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, премирование, а также порядок оказания материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.о. Тольятти «Школа № 18» (далее по тексту также «школа», «учреждение»), в том числе работникам структурного подразделения школы: Детского сада (далее по тексту также «детский сад»).

1.3. Настоящее положение утверждается директором школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и согласования с Советом Школы.

Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы работников школы, разрабатываются администрацией школы и подлежат согласованию с Советом Школы и являются неотъемлемой частью Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 18» (далее по тексту также «Регламент»).

1.4. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном действующим законодательством порядке.

## **2. Формирование и структура фонда оплаты труда работников школы**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты).

Расчет фонда оплаты труда работников школы осуществляется по формуле:

$$\text{«ФОРТ} = \left( \sum_{i=1}^K \left( \frac{NRO_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + \text{ОДС} \right) + T, \text{»};$$

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

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

$n_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия).

T – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы

работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда(далее – МРОТ).

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда.

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 и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

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

2) стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

3) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

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

2.4. Выплаты из стимулирующего фонда предназначены для усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов в школе, для повышения инициативы работников школы в части решения региональных задач, эффективности труда работников, ориентирование педагогов школы на использование в своей деятельности педагогических технологий, позволяющих достигать заданных результатов, развития инновационной деятельности педагогов и учащихся.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих надбавок работникам МБУ «Школа № 18», за исключением руководителя учреждения, определяются разделами 5,6 настоящего Положения.

2.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих надбавок директору школы, их размер устанавливаются учредителем (учредителями).

2.6. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базового фонда оплаты труда работников.

2.7. Заработная плата педагогических работников формируется за счет базового и стимулирующего фондов.

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

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

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;

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 па 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;

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;

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;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

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

2.9. 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;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы;
- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;
- с учащимися с ограниченными возможностями здоровья.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения, осваивающими 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 государственным образовательным стандартом;
- 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 классах, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования;
- среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, но состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где:

$C_{\text{ч}}$  - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$  - сумма ученико-часов по учебному плану;

$a_i$  - количество учащихся в классе;

$b_i$  - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

$i$  - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.10. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

2.12. Заработная плата работников школы не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

2.14. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения

вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами учреждения.

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

2.16. Оплата труда работников школы, в том числе заместителей директора и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками школы.

2.17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников школы, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4 (четырем).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников школы, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников школы, 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.

**Примечание:** прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

### **3. Формирование и структура фонда оплаты труда работников структурного подразделения: Детский Сад**

3.1. Заработная плата работников структурного подразделения Детский Сад 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 стимулирующих выплат.

3.2. 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.

3.3.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, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада;
- выплаты работникам детского сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- иные выплаты.

3.4. Должностные оклады (оклады) работников детского сада устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.5. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников детского сада устанавливаются Правительством Самарской области.

3.6. Работникам детского сада может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

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

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

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

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

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

$NZ$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году.

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы



работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда

3.8. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения Детский сад состоит из базовой 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, определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

3.9. Экономия по фонду оплаты труда работников структурного подразделения Детский сад направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

#### **4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат работникам школы**

4.1. Работникам школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2. Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

#### **5. Порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы.**

5.1. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера за качество работы (эффективность труда), доплаты за интенсивность и напряженность работы, иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда, а также средства для доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.2. Стимулирующий фонд распределяется между всеми работниками школы.

5.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер (месяц, квартал, полугодие, год). Максимальный период для установления стимулирующих надбавок – один год.

5.4. Периодические стимулирующие выплаты (за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком до года (половины года) дважды в год: в сентябре и в январе – по итогам полугодий, на основании критериев оценки эффективности (качества) работы работников школы.

К прочим работникам относятся работники административно-управленческого персонала (АУП) – директор, заместители директора, главный бухгалтер; учебно-вспомогательный персонал (УВП) – контрактный управляющий, бухгалтер, библиотекарь, секретарь руководителя, юрисконсульт, делопроизводитель, специалист по охране труда; младший обслуживающий персонал (МОП) – уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож, дворник, курьер, рабочий по КОЗ.

5.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время.

5.6. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются и

устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой конкретным работником работы.

5.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и в периоды внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся (воспитанников) была возложена на данного педагога;
- качественная эффективная работа по решению федеральных, региональных, муниципальных задач в сфере образования, задач функционирования и развития школы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных жалоб.

5.8. Основанием для назначения стимулирующих выплат работникам является лист самоанализа оценки качества (эффективности) деятельности работников, формы которого являются неотъемлемой частью Регламента.

5.9. Работники представляют материалы по самоанализу (лист оценки деятельности работника) за 10 дней до окончания назначенного срока выплат.

5.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением комиссией по стимулирующим выплатам, состав которой утверждается директором школы.

5.11. Комиссия по стимулирующим выплатам в трехдневный срок рассматривает представленные работниками аналитические материалы. По результатам рассмотрения комиссией составляется сводный протокол, направляемый на утверждение директору школы.

5.12. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или их размер может быть снижен в случаях:

- появления у данного работника дисциплинарных взысканий;
- наличия случаев травматизма учащихся на уроках и в периоды внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- нарушения инструкций по охране труда;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- в связи с неоднократными нарушениями правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнения критериев и показателей эффективности и качества труда работников школы в соответствии с настоящим Положением;
- снижения качества выполнения порученной работы (несоблюдение сроков, претензии контролирующих организаций, снижение объема выполняемых работ).

5.13. К иным стимулирующим выплатам относится премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

Премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы.

Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников за:

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества работодателя, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур (участие в этих процедурах);
- качественное проектирование, организацию и отчетность по своей деятельности;

- качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг школы;
- высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной аттестации выпускников;
- качественное выполнение срочных и особо важных видов работ (поручений);
- иные выплаты.

5.14. К надбавкам и доплатам работников школы за эффективность (качество) работы, в том числе, заместителей директора, работников бухгалтерии, прочего персонала относятся доплаты и надбавки:

- за качественное и эффективное ведение мониторингов Федерального, регионального, муниципального уровней;
- за эффективную работу по формированию компетентностей обучающихся и работников педагогического состава школы;
- за качественную организацию и проведение итоговой аттестации учащихся, способствующую качественному результату итоговой аттестации;
- за качественную работу, выполняемую в порядке увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за проведение инновационной работы, выражающейся в результативности работы школы при проведении учебно-методических мероприятий муниципального, регионального уровней;
- за успешную работу по решению региональных и муниципальных образовательных задач (работа экспертами при проведении государственной аккредитации образовательных учреждений Самарской области, работа в качестве руководителей пунктов проведения ЕГЭ и ГИА);
- за качественную подготовку и проведение олимпиад различных уровней;
- за качественное ведение баз данных по учителям, родителям учащихся (АСУ РСО);
- за качественную работу медиатеки и точек свободного доступа к сети Интернет;
- за профессиональное использование результатов мониторинга образовательного процесса (АСУ РСО) в управленческой деятельности;
- за своевременную подготовку и успешную сдачу отчетов муниципального, регионального уровней;
- за качественную работу по подготовке и сдаче отчетов по Государственному заданию;
- за профессиональное консультирование педагогов и учащихся школы в рамках инновационной деятельности;
- за эффективную работу по организации питания учащихся;
- за качественную организацию использования здоровьесберегающих технологий в урочной и внеурочной деятельности;
- за качественную организацию работы с ветеранами ВОВ, направленной на патриотическое воспитание обучающихся;
- за активное участие в занятости жителей микрорайона в спортивных мероприятиях на универсальной спортивной площадке школы;
- за организацию качественной работы летнего лагеря дневного пребывания, школьных ученических бригад;
- за успешную организацию внеучебной деятельности в рамках внедрения ФГОС;
- за организацию эффективной работы школьных методических объединений педагогов;

- за систематическую эффективную работу с одаренными детьми, выражающуюся в их участии и победах в олимпиадах, конкурсах различного уровня;
- за сохранность контингента учащихся;
- за эффективную организацию работы по технике безопасности в школе;
- за эффективную работу по обеспечению антитеррористической защищенности школы;
- за качественную работу по выполнению мероприятий в сфере гражданской обороны;
- за своевременную и оперативную доставку необходимой информации;
- за качественное обеспечение режима здоровья и безопасных условий труда, учёбы и поддержание надлежащего санитарно-гигиенического состояния и порядка;
- за качественный текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения, водостоков, вентиляции и прочего оборудования;
- за качественную работу по подготовке школы к новому учебному году (сдачу вверенных для подготовки объектов школы без замечаний);
- за отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода;
- за отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности школы;
- за эффективную организацию бухгалтерского учета и отчетности в школе, учетно-вычислительных работ и применение современных технических средств и информационных технологий;
- за своевременную (без замечаний) сдачу отчетности в налоговые органы, пенсионный фонд, фонд социального страхования;
- за качественную работу с фондом социального страхования (отсутствие возврата больничных и т.д.);
- за профессиональное проведение аукционов, торгов, котировок;
- иные выплаты.

5.15. Размер стимулирующих выплат работникам школы определяется на основании анализа результативности профессиональной деятельности работников школы.

5.16. Выплаты стимулирующих выплат осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **6. Порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения: Детский сад.**

6.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения: Детский сад определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения на основании служебных писем заместителя директора – руководителя структурного подразделения :Детский сад.

6.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера за качество работы (эффективность труда), доплаты за интенсивность и напряженность работы, иные поощрительные выплаты, а также средства для доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.3. Назначение выплат стимулирующих выплат для всех категорий работников структурного подразделения: Детский сад производится в соответствии с критериями эффективности труда, позволяющими оценить результативность и качество (эффективность) труда работников, которые являются неотъемлемой частью Регламента.

6.4. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой конкретным работником работы.

6.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время.

6.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер (месяц, квартал, полугодие, год), могут устанавливаться за выполнение конкретного объема работ. Максимальный период выплат – один год. Периодические стимулирующие надбавки (выплаты за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком до года (половины года) дважды в год: в июле и январе – по итогам полугодий, на основании критериев оценки эффективности (качества) работы работников структурного подразделения: Детский сад.

6.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время их пребывания в детском саду, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;
- качественная эффективная работа по решению федеральных, региональных, муниципальных задач в сфере образования, задач функционирования и развития детского сада;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных жалоб.

6.8. Доплаты и надбавки, установленные работнику при тарификации, относятся к условиям оплаты труда, об изменении или отмене которых работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца.

6.9. Основанием для назначения стимулирующих выплат работникам является лист оценки деятельности работника, форма которого является неотъемлемой частью Регламента.

6.10. Работники представляют материалы по самоанализу (лист оценки деятельности работника) за 10 дней до окончания назначенного срока выплат.

6.11. Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением комиссией по стимулирующим выплатам, состав которой утверждается директором школы.

6.12. Комиссия по стимулирующим выплатам в трехдневный срок рассматривает представленные работниками аналитические материалы. По результатам рассмотрения комиссией составляется сводный протокол, направляемый на утверждение директору школы.

6.13. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или их размер может быть снижен в случаях:

- появления у данного работника дисциплинарных взысканий;
- травматизма воспитанников во время их пребывания в детском саду, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;
- нарушения инструкций по охране труда;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- в связи с неоднократными нарушениями правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнения критериев и показателей эффективности и качества труда работников школы в соответствии с настоящим Положением;
- снижения качества выполнения порученной работы (несоблюдение сроков, претензии контролирующих организаций, снижение объема выполняемых работ);
- наличия подтвержденных фактов по жалобе родителей (законных представителей) воспитанников;

- наличия дисциплинарных взысканий.

6.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения: Детский сад, распределяется следующим образом:

- на выплаты заместителю директора – руководителю структурного подразделения Детский сад, старшему воспитателю за качественное и эффективное ведение мониторингов федерального, регионального, муниципального уровней, за эффективную работу по формированию компетентностей работников педагогического состава, за проведение инновационной работы, выражающейся в результативности работы детского сада при проведении учебно-методических мероприятий муниципального, регионального уровней; за качественное ведение базы данных по воспитанникам, за качественное обеспечение режима здоровья и безопасных условий труда, воспитания и обучения и поддержания надлежащего санитарно-гигиенического состояния и порядка;
- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и др.);
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада;
- на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, создание благоприятных санитарно-гигиенических условий, за сохранение здоровья воспитанников;
- на выплаты работникам детского сада за качественную работу, выполняемую в порядке увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет;
- иные выплаты.

6.15. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», 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.

6.16. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в детском саду суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника детского сада права на получение этой надбавки.

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

К прочим работникам относятся работники административно-управленческого персонала (АУП) – заместитель директора – руководитель структурного подразделения Детский сад; учебно-вспомогательный персонал (УВП) - бухгалтер, заведующий хозяйством, делопроизводитель; младший обслуживающий персонал (МОП) – помощник воспитателя, грузчик, кастелянша, швея, уборщик служебных помещений, вахтер, сторож, дворник, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, рабочий по КОЗ.

## **7. Премирование работников учреждения**

7.1. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

7.2. Премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы.

7.3. Премирование может применяться как форма поощрения отличившихся работников за:

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества;
- косметический ремонт и оформление учебных помещений, уборка и благоустройство земельного участка и цветников;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур (участие в этих процедурах);
- качественное проектирование, организацию и отчетность о своей деятельности;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг Школы;
- высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной аттестации выпускников;
- качественное выполнение срочных особо важных видов работ;
- результативное участие во всероссийских, региональных, муниципальных конкурсах, проектах;
- соблюдение в полном объеме требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной и административной деятельности школы;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т.д.);
- в иных случаях.

7.4. Премия начисляется и выплачивается на основании приказа директора школы по представлению служебных писем заместителей директора, по результатам работы.

7.5. Премия выплачивается при наличии результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

## **8. Порядок выплаты материальной помощи работникам школы**

8.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором школы.