

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №28
имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина
городского округа Сызрань Самарской области

Согласовано
Председатель ПК
ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань
_____ А.В. Ставропольцева
«_26_» ноября 2019 г.

Утверждено Приказом по Учреждению
«_26_» ноября 2019 г. № 304
Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань
_____ О.Ю. Тюкова
«_26_» ноября 2019 г.

Согласовано
Председатель ПК
СП ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань
_____ В.В. Федянина
«_26_» ноября 2019 г.

Изменения и дополнения к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной
школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань
Самарской области на 2018-2021 г.
от 30.10.2018 года рег. № 27642018

Принято на Общем собрании работников
Учреждения
Протокол № 3
от «26» ноября 2019 г.

Содержание

1	Приложение № 5 «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам»	3-41
2	Приложение №3 «Положение о распределении спецфонда»	42-47
3	Приложение №1 «Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка»	48-49
4	Изменения и дополнения к Коллективному договору № 07642018 от 30.10.18 г. «Соглашение по охране труда»	50-51

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам

(приложение № 5 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы)

I. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (школа)

1.1. Общие положения

1.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (далее - «Положение»), разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));
- приказом от 19.02.2009г. №28-од "Об утверждении примерных перечней, 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" (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од);
- 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 и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1- од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2008г. №431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 15 апреля 2019 года);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од);
- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2014г № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» ((в редакции Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 07.07.2014 N 393-р);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 15.11.2016г. № 365-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014г. № 191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 N 265);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од « О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- постановлением правительства Самарской области № 798 от 08.12.2017 года «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 865-р от 09.10.2019г. о внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. №486-р " Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда 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".
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

1.1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения) и распространяется на педагогических работников Учреждения, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

1.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества работы.

1.1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

1.1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

1.1.6. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).

1.1.8. К компетенции директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань относится контроль за установлением заработной платы работникам Учреждения, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).

1.1.9. Размеры стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов в конкретной денежной сумме.

1.1.10. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, утверждаются министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань устанавливается учредителем.

1.1.11. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, принимается на Общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, с председателем профсоюзного комитета Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

1.2. Размер стимулирующего фонда

1.2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2.2. На стимулирующие выплаты, которые включают в себя стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии и иные выплаты, расходуется стимулирующий фонд оплаты труда и экономия по фонду оплаты труда.

1.2.3. Стимулирующий фонд Учреждения (школа) распределяется между работниками в следующих пропорциях: педагогические работники - 55%, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения - 42%.

1.2.4. Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения составляет не более 3% от стимулирующей части общего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

1.2.6. Стимулирующие выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 3.

1.3. Виды стимулирующих выплат, порядок и условия для назначения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

1.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

1.3.2. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.4. Условия для снижения или отмены стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

1.4.1. Условия снижения или отмены стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы:

- нарушение исполнительской дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках, переменах, во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога,
- наличие обоснованной жалобы со стороны родителей (законных представителей);
- наличие дисциплинарного взыскания;
- невыполнение приказов, распоряжений директора, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- несвоевременное предоставление работниками листов оценивания эффективности (качества) работы.

1.4.2. Снятие (отмена) стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.

1.4.3. Руководитель Учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательной организации;

- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.

1.4.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

1.4.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, т.е. не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- командировок;
- отсутствия с сохранением средней заработной платы;
- повышения квалификации.

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

1.5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части оплаты труда.

1.5.2. Выплаты за эффективность (качество) работы устанавливаются 1 раз в год, в январе на основании листов оценивания за эффективность (качество), работы;

1.5.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.5.4. Установленные работникам Учреждения стимулирующие надбавки за эффективность (качество) исчисляются в баллах.

1.5.5. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Форма представления работниками Учреждения материалов по самоанализу определяется настоящим Положением, утверждается приказом директора Учреждения. Премии и иные выплаты назначаются работникам Учреждения индивидуально по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора Учреждения.

1.5.6. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются по результатам работы один раз в год в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы.

1.5.7. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы заместителю директора по УВР устанавливаются один раз - по результатам работы за календарный год - в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы.

1.5.8. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по результатам работы один раз в год в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы.

1.5.9. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы определяются в баллах. Стоимость одного стимулирующего балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения на 1 января текущего года, утверждается директором. Стоимость одного стимулирующего балла определяется путем деления ежемесячного размера стимулирующего ФОТ педагогических работников или административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения на максимально возможное количество набираемых баллов по категориям * количество работников, относящихся к данной категории.

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{размер стимулирующего фонда определенной категории работников учреждения}}{\text{максимальное кол-во баллов работников определенной категории работников} * \text{количество работников, относящихся к данной категории}}$$

Стоимость стимулирующего балла утверждается приказом директора Учреждения. Стоимость стимулирующего балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива. Стимулирующая надбавка за эффективность (качество) работы работника Учреждения рассчитывается по схеме: стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных работником.

1.5.10. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы выплачиваются с учетом фактически отработанного времени и оформляются приказом директора.

1.5.11. Премии, выплачиваются ежемесячно (в рублях) на основании отчетов сотрудников Учреждения.

1.5.12. Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам, принятым в Учреждение в порядке перевода из другого образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы начального общего, основного общего образования, среднего общего образования, стимулирующие выплаты устанавливаются с момента трудоустройства в Учреждение в соответствии с порядком, установленным данным положением.

1.5.13. Установление показателей, не связанных с эффективностью (качеством) работы, не допускается.

1.6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

1.6.1. Работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы, один раз в год: за период с 01 января по 31 декабря не позднее 10 января.

Заместители директора по УВР, в соответствии со своими должностными обязанностями, председатель профсоюзного комитета обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа Учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору не позднее 15 января.

Директор Учреждения на основании представленных материалов издается приказ и передает в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно.

1.7. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников Учреждения для определения стимулирующих надбавок

1.7.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы учителей, имеющих классное руководство

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравнение итогов текущего и предыдущего учебного года)	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости –1; (- 1 балл) за	1 балл	Год.

		каждого неуспевающего		
2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику	Выше среднего – 3 балла Позитивная динамика на 0,3% – 1 балл Позитивная динамика на 0,1% = 0,5 балла Отрицательная – 0 баллов	3 балла		Год
3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие - 1 балл Наличие - -5 баллов	1 балл		Год
4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов по внешней экспертизе	3 балла		Год
5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) 1б. - окружной уровень 2 б. - областной уровень	Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла	2 балла		Год
6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Школьный уровень – 0,5 балла Заочный уровень – 1 балл Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла +1 балл за призера, + 2 балла за победителей	4 балла		Год
7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1 балл	1 балл		Год
8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на	Отсутствие – 2 балла При наличии обоснованных жалоб – (- 2	2 балла		Год

	уроках. 1б. – отсутствие -1 б. - наличие	балла)		
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков	Более 5% от общего числа пропусков - -1 балл Менее 5% от общего числа пропусков – 1 балл	1 балл	Год
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	10. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)	5 баллов	Год
	11. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)	5 баллов	Год
	12. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 10 баллов призер – 5 баллов Региональный: 1 место – 4 балла 2,3 место – 3 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: 1 место – 2 балла 2,3 место – 1 балл	10 баллов	Год

		(за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: 1-3 место – 0,5 баллов		
	13. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	С предоставлением отчета о проделанной работе 1-2 проекта – 1 балл более 3-х проектов – 3 балла	3 балла	Год
	14. Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня	Всероссийский – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Год
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	15. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в учреждениях ДО в течение учебного года (при уровне не менее 50% учащихся)	Повышение: от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла Снижение: - 0,5 балла за каждые 10%	3 балла (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)	Год
	16. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы, на базе школы, в учреждениях ДО в течение учебного года (при уровне не менее 50% учащихся)	Повышение: от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла Снижение: - 0,5 балла за каждые 10%	3 балла (в сравнении с годом, предшествующим отчетному)	Год
	17. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	от 80% до 85% – 1 балл от 86% до 92% – 2 балла Охват в 93 - 100% – 3 балла	3 балла	Год
	18. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие (снижение) – 1 балл Повышение – (-1) балл)	1 балла	Год
	19. Эффективная работа по ПДД, отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения: 1 б. – отсутствие	Отсутствие – 1 При наличии – (- 1 баллов) за каждый протокол	3 балла	Год

	-1 б. – за каждый случай			
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	1 балл	1 балл	Год
	21. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	При наличии подтверждающих документов – 2 балла	2 балла	Год
	22. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл	1 балл	Год
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Эффективная работа по профилактике детского травматизма	Отсутствие - 1 балл За каждый случай - - 1 балл	3 балла	Год
Всего баллов:			64	

1.7.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы учителей, не имеющих классное руководство

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравнение итогов текущего и предыдущего учебного года)	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости –1; (- 1 балл) за каждого неуспевающего	1 балл	Год.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику	Выше среднего – 3 балла Позитивная динамика на 0,3% – 1 балл Позитивная динамика на 0,1% = 0,5 балла Отрицательная – 0 баллов	3 балла	Год
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие - 1 балл Наличие - -5 баллов	1 балл	Год

	4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов по внешней экспертизе	3 балла	Год
	5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) 1б. - окружной уровень 2 б. - областной уровень	Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла	2 балла	Год
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Школьный уровень – 0,5 балла Заочный уровень – 1 балл Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла +1 балл за призера, + 2 балла за победителей	4 балла	Год
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1 балл	1 балл	Год
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках. 1б. – отсутствие -1 б. - наличие	Отсутствие – 2 балла При наличии обоснованных жалоб – (- 2 балла)	2 балла	Год
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков	Более 5% от общего числа пропусков - -1 балл Менее 5% от общего числа пропусков – 1 балл	1 балл	Год
Позитивные результаты внеурочной	10. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла	5 баллов	Год

деятельности обучающихся		Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)		
	11. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 5 баллов призер – 3 баллов участие – 1 балла Региональный: победитель – 3 баллов призер – 2 балла участие – 1 балла Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла участие – 1 балл Школьный: победитель, призер – 1 балл (но не более 3 баллов)	5 баллов	Год
	12. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 10 баллов призер – 5 баллов Региональный: 1 место – 4 балла 2,3 место – 3 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: 1 место – 2 балла 2,3 место – 1 балл (за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: 1-3 место – 0,5 баллов	10 баллов	Год
	13. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	С предоставлением отчета о проделанной работе 1-2 проекта – 1 балл более 3-х проектов – 3 балла	3 балла	Год
	14. Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в	Всероссийский – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Год

	зависимости от уровня			
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	15. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	1 балл	1 балл	Год
	16. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	При наличии подтверждающих документов – 2 балла	2 балла	Год
	17. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл	1 балл	Год
Всего баллов:			48	

1.7.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов	
Эффективность процесса обучения	1. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования	При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1 балл	Год
	2. Положительная динамика качества обучения в выпускных класса на уровне начального общего образования	При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1 балл	Год
	3. Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	Наличие – 2 балла	2 балла	Год
	4. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	5. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5,	Выше средних значений по «образовательному	1 балл	Год

	от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	округу» – 1 балл		
	6. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	7. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	8. Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	2балла	Год
	9. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	Всероссийский или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Год
Эффективность воспитательной работы	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2балла	Год
	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея	Наличие – 1 балл	1 балл	Год

	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	Международный, всероссийский, региональный – 2 балла Окружной – 1 балл Муниципальный – 0,5 балла	2 балла	Год
	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся	1% и более – (-1) балл	0баллов	Год
	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться)	Наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1 балл	Год
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах	Международный, всероссийский - 2 балла Региональный и окружной – 1 балл	2балла	Год
	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3балла	Год
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3балла	Год

	образовательных технологий			
	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке	От 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2балла	Год
	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Наличие – 2 балла	2балла	Год
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться)	В 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1балл	Год
	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл	1балл	Год
	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией	Наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1балл	Год
	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться)	Наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического	2балла	Год

		сопровождения – 1 балл		
	Организация дистанционного образования детей	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие – 1 балл	1балл	Год
Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	На муниципальном и/или зональном уровне – 0,5 балла; региональный – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2балла	Год
	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	На зональном уровне – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2балла	Год
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Наличие - 1 балл	1балл	Год
	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию	Выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2балла	Год
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год

	части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств			
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1балл	Год
	Доля учителей, 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	1балл	Год
	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей	Выше средних значений по школе (в сравнении с годом предшествующим отчетному) – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла	2балла	Год
	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	Участие в зональном этапе – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на зональном этапе - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на региональном уровне и выше – 2 балла	2балла	Год
	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки (-3) балла	0баллов	Год
	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2балла	Год
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
	Доля учащихся, полностью обеспеченных	От 80 - 90 % – 1 балл;	2балла	Год

	из школьных библиотек учебниками федерального перечня	выше 90% – 2 балла		
Всего баллов			64	

1.7.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера (период оценивания - год)

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
1.1.	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	5
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
1.3.	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	5
1.4.	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	5
1.5.	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	5
1.6.	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы.	5
1.7.	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	5
1.8.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
1.9.	Качественное и своевременное оформление платежей по договорам	5
ИТОГО:		45

1.7.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством (период оценивания - год).

№№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса	
1.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	4
1.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса	3
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
2.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря, оборудования по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
2.3.	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	3
2.4.	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	3

ИТОГО:	19
---------------	-----------

1.7.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога (период оценивания - год)

№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска», учащихся с ОВЗ различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	5 баллов
2	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	2 балла
3	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень - 0,5 балла; - уровень «образовательного округа» - 1 балл; - областной уровень и выше - 2 балла	2 балла
4	Использование в работе с родителями учащихся нетрадиционных форм работы (проведение социологических срезов, опросов, интерактивное общение «Почтовый ящик», интерактивное общение, семинары-практикумы, педагогическая библиотека для родителей и т.д.)	2 балла
5	Участие в открытых мероприятиях, семинарах, конференциях и т.д. с очным выступлением, представлением опыта работы на окружном уровне - 1 балл; на областном уровне и выше - 2 балла	2 балла
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации коррекционно-развивающей составляющей образовательного процесса в сфере общего образования	2 балла
ИТОГО		17

1.7.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы библиотекаря (период оценивания - год)

№ пп	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Эффективная работа по сохранности учебников и библиотечного фонда школы (уменьшение количества списываемых учебников, книг по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
2	Организация учета библиотечного фонда с использованием современных форм (наличие эл.варианта учетной документации, отсутствие замечаний по итогам проверки на выявление в библиотечном фонде документов, включенных в ФСЭМ)	2 балла
3	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по вопросам обеспечения учебниками	2 балла
ИТОГО		7

1.7.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала и иных работников Учреждения

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
------------------	-----------------	-------------------------	-----------------------

Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	2 балла
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	год	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	год	2 балла
ИТОГО			6
Дворник	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	2 балла
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	год	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	год	2 балла
ИТОГО			6
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	год	2 балла
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	год	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	год	2 балла
ИТОГО			6
Сторож	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств- качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	год	4 балла
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	год	3 балла
ИТОГО			7
Вахтер	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств-качество пропускного режима в школе, качественное ведение журнала посещения, выдачи и сдачи ключей, знание инструкций по ПБ, антитеррористической защищенности и т.д.)	год	4 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	год	2 балла
ИТОГО			6

1.7.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

1.7.10. 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.

1.7.11. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

II. РАЗДЕЛ

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 14» (СП «Детский сад № 14» ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань)

2.1. Общие положения

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 14» (далее — структурное подразделение Учреждения) определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно - управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно - управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения Учреждения.

2.1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.1.3. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года - фиксированной суммой.

2.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения 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,

- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

2.2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на стимулирующие выплаты и премию работникам структурного подразделения Учреждения.

2.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя: стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы, премии, иные выплаты.

2.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за эффективность (качество) работы распределяется на:

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

II – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) 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;

III – на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

IV – на выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурного подразделения Учреждения, кроме руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

$$\text{Стим. балл 1 блок} = \frac{\text{сумма раздела стимулирующего фонда (24\%)}}{\text{на максимальное кол-во баллов этого раздела}}$$

- Стим. балл 2 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (13%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела
- Стим. балл 3 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела
- Стим. балл 4 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (25%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Размер стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы рассчитывается по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

2.3.3. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность (качество) работы.

2.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.5. 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 (воспитатель, методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра) в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

2.3.6. 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 дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения Учреждения права на получение этой надбавки.

2.3.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

2.3.8. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

-17-21,5 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 22 балла и более - от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

2.3.9. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года.

2.3.10. Надбавка за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения Учреждения:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,

- имеющему дисциплинарное взыскание,

- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным Учреждением образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

2.3.11. Размер премии и иных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение Учреждения.

2.3.12. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения Учреждения и средней заработной платы работников структурного подразделения Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

2.3.13. Общая сумма выплаченных в течение года стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения должна составлять не более 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

2.4. Условия для назначения стимулирующих выплат.

2.4.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.4.2. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в течение одного месяца, а также выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в Учреждении.

2.4.3. Вновь принятым работникам на работу в Учреждение (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций) стимулирующие выплаты не устанавливаются в течение 4-х месяцев.

2.4.4. В зависимости от изменений в условиях работы в Учреждении могут изменяться критерии и показатели качества работы. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.

2.5.1. Условиями снижения или отмены стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- нарушение исполнительской дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в структурном подразделении Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

2.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с председателем ППО. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.6.2. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы педагогическим, медицинским работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам (кроме руководителя структурного подразделения Учреждения) структурного подразделения Учреждения устанавливаются по итогам работы за год в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы.

2.6.3. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

2.6.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением.

2.6.5. Формы материалов самоанализа педагогических, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

2.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения Учреждения.

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы, один раз в год в срок до 10 января.

2.7.2. Руководитель структурного подразделения Учреждения, методист, председатель профсоюзного комитета обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения Учреждения, и представляют на утверждение директору не позднее 15 января.

2.7.3. Директор Учреждения на основании представленных материалов издается приказ и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

2.7.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся ежемесячно.

2.8. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников СП «Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы.

2.8.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	1.1. Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных образовательным учреждением: - на уровне "образовательного округа" - 1 балл; - на областном уровне - 2 балла; - на российском или международном уровнях - 3 балла	год	3
	1.2. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: - на уровне "образовательного округа" - 1 балл; - на уровне области - 2 балла; - на российском и/или международном уровнях - 3 балла	год	3

	1.3.Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса - 2 балла	год	2
Итого:			8
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)	год	2
	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	год	2
Итого:			4
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 - 2 балла	год	2
	3.2. Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения - 1 балл	год	1
	3.3. Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности - 1 балл	год	1
	3.4. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации образовательного процесса на уровне - "образовательного округа" - 0,5 балла, - на уровне области - 1 балл, - на федеральном уровне - 2 балла	год	2
	3.5. Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	год	2
	3.6. Участие руководителя дошкольного образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п) групп на уровне - "образовательного округа" - 1 балл, - на региональном уровне и выше - 2 балла	год	2
	3.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций -1 балл	год	1

	3.8. Наличие в дошкольном образовательном учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных - 1 балл	год	1
Итого:			12
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 и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл	год	1
	4.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла	год	2
	4.3. Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	год	1
	4.4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	год	1
Итого:			5
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	год	1
	5.2. Доля педагогических работников, 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	год	1
	5.3. Результативность участия педагогических работников 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	год	2
	5.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	год	1
Итого:			5
Всего:			34

2.8.2. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурного подразделения «Детский сад №14»

Основание для назначения стимулирующих	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
--	----------	------------------	--------------------------------

выплат			
I. На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий.	год	2
	Осуществление работы по дополнительному образованию.	год	1
	<p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 0,5 балла; - на областном уровне -1 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 1,5 балла <p>Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей, в том числе интернет-конкурсах, и т.п. (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения, города и «образовательного округа»- 1 балла; - на областном уровне -2 балл; - на всероссийском и (или) международном уровнях - 3 балла 	год	3
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, электронных СМИ по распространению педагогического опыта: -муниципальный и окружной уровень – 1 балл; -областной и всероссийский уровень – 2 балла	год	2
	Профессиональная активность педагога: -выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. -руководство творческой группой; -участие в работе творческой группы; -участие работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	год	2
	Применение в работе инновационных педагогических технологий (здоровьесберегающих технологий, проектной деятельности, использование электронных образовательных ресурсов и др.)	год	1

	Участие педагогических работников в общих мероприятиях СП (подготовка и проведение методических объединений, праздников, конкурсов, открытых мероприятиях, сопровождение педагогической практики студентов и т.д.)	год	2
	Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями): -обеспечение семьи психолого-педагогической поддержкой и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей; -оказание помощи родителям в развитии индивидуальных способностей детей и необходимой коррекции нарушений их развития; -создание условий для участия родителей в образовательной деятельности; - непосредственное вовлечение родителей в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.	год	1
	Эффективность взаимодействия с социумом по вопросам воспитания и развития дошкольников (сотрудничество с клубами, детскими центрами, ДШИ и т.д.)	год	1
Итого:			15
II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), 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			
Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста	год	2
	Результаты организации развивающей предметно- пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО)	год	2
Итого:			4
III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Педагогические работники: воспитатели.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	год	2

	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей.	год	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	год	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	год	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год только для воспитателей, и медсестры	1

Итого: **6**

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	год	1
--	--	-----	---

Итого: **1**

Всего: **26**

IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Методист	Своевременное и качественное оформление документации, выполнение срочных работ (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации, оказание консультативной помощи по вопросам материнства и детства.	год	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций (медико-социальные условия пребывания воспитанников в учреждении, отсутствие травматизма)	год	1

Итого: **3**

Всего: **3**

II. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог), 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

Помощники воспитателя	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми раннего возраста.	год	2
-----------------------	---	-----	---

Итого: **2**

III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Помощники воспитателя	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (среднем по группе): - до 70% посещаемость-1 балл; - свыше 70% посещаемость-2 балла.	год	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости.	год	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	год	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год	2
Итого:			8
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Помощники воспитателя	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций .	год	1
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН, (качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок и пр.).	год	3
Итого:			4
Всего:			14
III. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в структурном подразделении (в среднем по учреждению): - до 70% посещаемость-1 балл; -свыше 70% посещаемость-2 балла.	год	2
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима).	год	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	год	2
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий для воспитанников и работников структурного подразделения, контроль за своевременным прохождением медосмотра работниками учреждения.	год	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	год	2

	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.	год	1
Итого:			11
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Медицинская сестра/Старшая медицинская сестра	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, взаимодействие с семьями воспитанников (оказание консультативной помощи).	год	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях, в соответствии с требованиями СанПиН.	год	2
Итого:			4
Всего:			15
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Бухгалтер	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	год	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	3
	Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет	год	3
	Организация бухгалтерского учета в учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов.	год	3
	Отсутствие обращений работников учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы, родительской платы.	год	3
	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	год	3
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом); правильное и своевременное списание продуктов питания	год	3
	Качественное и своевременное оформление платежей по договорам	год	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	год	3
Итого:			27
Всего:			27
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Специалист по закупкам	Своевременное и качественное ведение ЕИС в сфере закупок	год	5
	Своевременное и качественное оформление контрактов (договоров)	год	5
	Качественное ведение документации по закупкам различного уровня	год	5
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	год	5
Итого:			20
Всего:			20
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			

Делопроизводитель	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников учреждения в работе с документами.	год	5
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	год	5
Итого:			10
Всего:			10
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Заведующий хозяйством	Работа по экономии использования воды, электроэнергии, теплоэнергии	год	5
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	год	5
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	год	3
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	год	3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств).	год	3
Итого:			19
Всего:			19
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Повар	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество питания.	год	3
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания (технология приготовления, порционирование блюд, соблюдение графика выдачи пищи и др.).	год	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
Итого:			9
Всего:			9
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Кухонный рабочий/подсобный рабочий	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	год	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на пищеблоке, пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
Итого:			6

Всего:			6
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Кладовщик	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны родителей, администрации, своевременное предоставление документации в бухгалтерию.	год	3
	Своевременное обеспечение учреждения качественными продуктами питания для воспитанников.	год	3
Итого:			9
Всего:			9
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий.	год	3
	Выполнение требований правил электробезопасности, охраны труда на прачечной, пожарной безопасности, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
Итого:			6
Всего:			6
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Уборщик Службных помещений	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	год	1
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	1
Итого:			2
Всего:			2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Дворник	Рациональное использование хозяйственного инвентаря.	год	3
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	3
Итого:			6
Всего:			6
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Сторож	Оперативные и грамотные действия в экстренных ситуациях	год	1

	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	год	2
Итого:			3
Всего:			3
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	год	1
	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	год	2
Итого:			3
Всего:			3
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Кастелянша	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	2
Итого:			2
Всего:			2
IV. На выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Вахтер	Качественная организация работы по сохранению жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, требований охраны труда, техники безопасности, требований к предупреждению и ликвидации чрезвычайной ситуации.	год	3
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов		3
Итого:			6
Всего:			6

III. РАЗДЕЛ

3.1. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения.

3.1.1. Премирование работников Учреждения производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии стимулирующего фонда, средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

3.1.2. Премирование работников Учреждения может проводиться по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.1.3. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

- результаты работы по итогам календарного и учебного года - до 30000 рублей;
- качественная подготовка Учреждения к началу учебного года - до 10000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 20000 руб.
- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение трех первых лет преподавательской работы, осуществление наставничества - до 5000 рублей;
- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса – до 10000 руб.;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - до 10000 рублей;
- конструктивная инициатива, ее реализация, применение в работе эффективных методов организации труда, современных форм и методов обучения и воспитания - до 10000 рублей;
- высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции учащихся и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся - до 10000 рублей;
- организация бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности – до 20000 руб.;
- образцовое содержание пришкольной территории – до 10000 руб.;
- за наличие ведомственных наград по профилю деятельности (а также действовавшими до 1995 года) - 500 руб.;
- к праздничным дням (День учителя, День воспитателя, День Защитника Отечества, Международный женский день) - до 3000 руб.;
- участие в проведении государственной итоговой аттестации (ЕГЭ – 11, ОГЭ – 9) - до 5000 руб.

3.1.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам Учреждения независимо от их стажа работы в Учреждении.

3.1.5. Педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, медицинские работники и иные работники Учреждения могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени или фиксированной суммой.

3.1.6. Премирование работников Учреждения производится по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

3.1.7. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляется приказом.

3.1.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СПЕЦФОНДА
(Приложение № 3 к коллективному договору)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы №28
имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина
городского округа Сызрань Самарской области
на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)).

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры доплат и надбавок, компенсационные выплаты к должностным окладам из специального фонда оплаты труда, порядок и условия их выплаты с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет).

1.3. Данное Положение распространяется на всех сотрудников, включая совместителей, и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.4. Положение и изменения к настоящему Положению принимается на общем собрании работников Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. Специальный фонд оплаты труда Учреждения.

2.1 Размер специального фонда оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам Учреждения.

2.2 Специальный фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие доплаты и надбавки:

а) 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;

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

в) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

г) 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;

д) компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

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

2.3 Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается в следующих размерах:

- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей:
от 50 до 700 рублей – для учителей русского языка и литературы, математики, начальных классов;
от 50 до 300 рублей – для учителей остальных предметов.

Сумма доплаты устанавливается ежемесячно на основании следующих показателей работы:

- качество контроля за ведением тетрадей со стороны учителя;
- объективность выставления оценок за письменные работы;
- соблюдение единого орфографического режима.

2.4. Доплаты за заведование учебным кабинетом устанавливается в размере от 50 до 400 рублей:

Сумма доплаты устанавливается ежемесячно на основании следующих показателей:

- обеспечение оптимальных условий для повышения качества образовательного процесса;
- соблюдение требований СанПиН и ППБ;
- обеспечение долговечности используемого оборудования и мебели;
- качество и уровень использования в учебном процессе компьютерной техники, в т.ч. интерактивных досок,
- эстетичность оформления кабинета.

2.5 Выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика и ИКТ, технология, физическая культура) устанавливаются в следующих размерах:

- 1 - если класс не делится на группы;
- 2 - если класс делится на группы.

2.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников:

педагогическим работникам:

- коэффициент 1,2 за высшую квалификационную категорию;
- коэффициент 1,1 за первую квалификационную категорию;

заместителю директора по УВР:

- коэффициент 1,1 за высшую квалификационную категорию;
- коэффициент 1,0 за первую квалификационную категорию;

Повышающий коэффициент устанавливается работникам с даты принятия аттестационной комиссии квалификационной категории сроком на 5 лет.

2.7 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:

- 1,1 – 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;
- 1,2 - за ученую степень доктора наук.

2.8. За звания почетного работника общего образования РФ, отличника просвещения, заслуженного работника, отличника народного просвещения устанавливается ежемесячная выплата в размере 500 рублей.

2.9 Пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем за первые три дня временной нетрудоспособности работника,

2.10. Доплат и надбавок за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- доплат, предусмотренных ТК РФ, работникам, имеющим тарифные ставки меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, в сумме, обеспечивающей соответствие тарифной ставки минимальному размеру оплаты труда.

3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда.

3.1. Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

3.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат.

3.4. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться на учебный год, месяц; выплаты могут быть изменены (увеличены или уменьшены) или отменены.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера определяется как в процентах, так и в абсолютном значении, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Решение об установлении компенсационных доплат их размере, периоде действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, оформляется приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань и доводится до сведения работника.

3.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, нахождении в ученическом, очередном отпуске, временной нетрудоспособности и другим причинам надбавки, доплаты и выплаты производятся за фактически отработанное время.

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань сроком не более чем на один год, как при проведении тарификации в начале учебного года, так и в течение действия данного Положения.

4. Порядок снижения и отмены выплат из специальной части фонда оплаты труда

4.1. Установленные работникам выплаты, доплаты, надбавки могут быть уменьшены или отменены в случаях:

4.1.1. окончания срока их действия;

окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

4.1.2. досрочный отказ или отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

4.1.3. длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах в отсутствие работника, повлияло на результативность выполнения работы;

4.1.4. ухудшение качества работы по основной должности;

4.1.5. изменения (облегчения) условий труда;

4.1.6. по другим причинам, признанными обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты, в случае систематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ;

4.1.7. изменения условий деятельности ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань.

4.2. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими образовательный процесс или иной вид работ.

5. Критерии для установления доплат компенсационного характера.

5.1. Работникам ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань помимо должностного оклада устанавливаются компенсационные выплаты.

5.2. Виды компенсационных выплат:

а) доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в размере не менее 4 % от должностного оклада) (ст. 147 ТК РФ) по результатам проведения специальной оценки условий труда;

б) доплата за работу в ночное время - 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

в) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

г) доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

д) доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);

е) доплата за расширение зоны обслуживания (ст. 151 ТК РФ);

ж) доплата за увеличение объема работ (ст. 151 ТК РФ);

з) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

и) осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

5.3. Доплаты работникам учреждения, осуществление деятельности которых, не предусмотрено должностными обязанностями работников:

- расширение зоны обслуживания до 20000 руб. (устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.);

- совмещение профессий (должностей) до 20000 руб. (устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы и оформляется приказом директора);

- увеличение объема работ до 20000 руб. (устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ до 20000 руб. (устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.);

- осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников до 20000 руб. (устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.).

5.4. Доплата за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» работникам производится в размерах 35 % ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

5.5. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в размере двойной часовой или дневной ставки, если труд оплачивается по часовым или дневным ставкам, или предоставляется другой день отдыха в течение текущего года (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ:

- оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час, отработанный сверхурочно. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

Указанная доплата не производится работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

5.7.Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань, и оформляются приказом по образовательной организации на основании данного Положения.

Доплаты, надбавки и выплаты работникам образовательного учреждения, определяются на учебный год, месяц.

5.8.При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

5.9.Единовременные доплаты из специального фонда осуществляются по мере производственной необходимости на основании приказа директора.

6. Заключительная часть.

6.1.При перерасходе специальной части фонда оплаты труда или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими организациями, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования, исключение составляют обязательные выплаты в соответствии с данным положением.

6.2. Экономия специального фонда оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего и социального характера.

6.3.ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству РФ.

6.4.Положение принимается на собрании трудового коллектива, утверждается директором ГБОУ ООШ №28 г.о. Сызрань, согласовывается с профсоюзным комитетом.

6.5.Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

6.6.Положение вступает в силу со дня подписания.

**ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №28
ИМЕНИ КАВАЛЕРА ОРДЕНА КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ С.Ф. УРАЗЛИНА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СЫЗРАНЬ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Приложение № 1 к коллективному договору)
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды
С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области
на период с 18.10.2018 г. по 17.10.2021 годы

На основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань (Приложение №1 к Коллективному договору рег. номер 07642018 от 30.10.2018 года) внести изменения:

П. 5.31. изложить в следующей редакции:

Работникам ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней по должности: учитель, зам.директора по УВР, педагог-психолог.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных для педагогических работников (воспитатель; инструктор по физической культуре, методист, музыкальный руководитель, педагог-психолог), работающих в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность на основании лицензии; для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья составляет 56 календарных дней.

42 календарных дня предоставляется руководителям дошкольных образовательных организаций, в которых могут функционировать либо только группы общеразвивающей направленности, либо наряду с такими группами группы (в разном сочетании) компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 раздела I приложения к Постановлению (пункт 3 раздела I приложения к Постановлению);

56 календарных дней в дошкольных образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (пункт 6 раздела I приложения к Постановлению).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

**Изменения и дополнения к Коллективному договору № 07642018 от 30.10.18 г.
Соглашение по охране труда**

Администрация государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф.Уразлина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области и комитет профсоюза заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2020 года руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственные
1	Обучение по эксплуатации ТЭЦ и ТС	чел.	1	1800	февраль	Директор
2	Обучение по работе в ЭУ	чел.	4	7200	март август	Директор
3	Проверка диэлектрических перчаток	п.	2	500	май ноябрь	Директор
4	Обучение по ОТ	чел.	1	2000	март	Директор
5	Приобретение х/б халатов	шт.	3	1350	август	Директор
6	Проверка диэлектрических перчаток	шт.	4	1000	май ноябрь	Директор
7	Обучение специалиста по электробезопасности	чел.	1	2000	апрель	Директор
8	Обучение по ПБ	чел.	1	2000	октябрь	Директор
9	Приобретение лампочек светодиодных	шт.	30	2500	август	Директор
10	Приобретение резиновых перчаток	шт.	25	1500	август	Директор
11	Приобретение прорезиненных фартуков с нагрудником для МОП СП «Детский сад № 14»	шт.	10	5000	октябрь	Директор

Ожидаемая социальная эффективность

Количество работников, которым улучшены условия труда			Количество работников, освобожденных от тяжелых физических работ		
Всего	Мужчин	Женщин	Всего	Мужчин	Женщин
53	5	48	-	-	-

Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань
Председатель ПК ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань
Председатель ПК СП «Детский сад №14»

О.Ю. Тюкова
А.В. Ставропольцева
В.В. Федянина