

От работодателя:
Директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
с. Новая Рачейка муниципального
района Сызранский Самарской области
« 30 » _____ 10 _____ 2019
год



О.Н.Галкина

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
с. Новая Рачейка муниципального
района Сызранский Самарской области
« 30 » _____ 10 _____ 2019
год

 Л.А.Глушенкова

Приняты

Общим собранием работников Учреждения

ГБОУ ООШ с. Новая Рачейка

протокол от 30 .10.2019 г. № 4

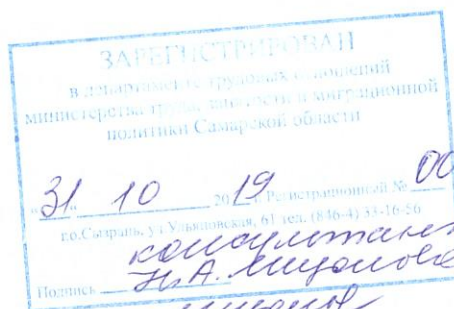
председатель Общего собрания работников Учреждения

директор ГБОУ ООШ с.Новая Рачейка  О.Н.Галкина

Изменения в Коллективный договор

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы с.Новая Рачейка
муниципального района Сызранский Самарской области
на 2019 – 2021 годы**

(Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Управление трудовых отношений департамента труда и занятости населения
Самарской области. Регистрационный № 00122019 от 21.01.2019 г.)



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с. Новая Рачейка муниципального района Сызранский Самарской области в лице директора Галкиной Ольги Николаевны, именуемый далее «Работодатель» с одной стороны, и работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, на основании решения общего собрания учреждения от 30.10.2019 года протокол № 4 договорились внести изменения и дополнения в Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Новая Рачейка муниципального района Сызранский Самарской области.

1. Приложение № 6 к коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Новая Рачейка муниципального района Сызранский Самарской области на 2019-2021 «Положение о материальном стимулировании педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала ГБОУ ООШ с.Новая Рачейка» изложить в следующей редакции:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области;
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 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 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237);
- Постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 г. «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями на 22.02.2018 г. № 93);
- Постановлением Правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 г.;

– Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 15 января 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576);

– Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 № 721, от 15.04.2019 № 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016))

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 29 декабря 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од; от 10.01.2013 г. № 3-од; от 28.06.2013 г. № 281-од; от 04.09.2014 г. № 278-од; от 09.09.2015 г. № 365-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 № 464-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 03.07.2017) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 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» (с изменениями на 20 декабря 2016 года) (в редакции Приказов

министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-од; от 20.12.2016 № 408-од, от 03.10.2019 № 314-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении Видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 10-од; от 26.12.2012 г. № 452-од; от 24.07.2014 г. № 236-од; от 29.04.2015 г. № 141-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 12.10.2017 № 362-од, от 13.03.2018 № 100-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

– Распоряжение № 256-р от 20.03.2009 г. «О создании Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2016 г.);

– Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

– Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011 г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;

– Постановлением правительства Самарской области от 25 сентября 2012 года № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2012 г. № 586 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается";

– Постановлением правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107 "О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (с

изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 31 января 2017 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 г. № 620; от 22.07.2014 г. № 410; от 13.01.2016 № 3; от 31.01.2017 № 59);

– Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265)

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г., № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями от 03.07.2017 г.) (в редакции Приказа министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 № 262-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 г., № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы» (в ред. Распоряжения Правительства Самарской области от 09.10.2019 № 865-р);

– Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 г. № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.10.2019 г. № 314-од «О внесении изменений в приказ 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»;

– Распоряжением Правительства Самарской области от 09.10.2019 № 865-р «О внесении изменений в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»;

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

– 1.4. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основе утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 03.07.2017) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда);

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу образовательного учреждения за фактически отработанное время.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем результативности и качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области, с учетом соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями от 13.03.2018 г.);

1.8. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда учреждения, устанавливается учредителями по результатам работы за квартал и за год в соответствии с Положением.

1.9. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, согласовывается с председателем профсоюзной организации учреждения, утверждается приказом директора.

II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ ГБОУ ООШ С. НОВАЯ РАЧЕЙКА

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат:

1.1. Стимулирующий фонд расходует на стимулирующие выплаты: надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

1.2. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы:

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

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

1.3. Условия снижения надбавки за результативность и качество работы:

Наличие обоснованной жалобы.

- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской

области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 18,24 % от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.3. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.4. Стимулирующий фонд педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, составляет не менее 50 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.5. Стимулирующий фонд прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения составляет не менее 50 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

3.2. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно или на полугодие и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.4. Назначение надбавки за результативность и качество работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно или один раз в полугодие.

3.5. Надбавки за результативность и качество работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителя директора по УВР, администрации образовательного учреждения.

Выплата стимулирующей части заработной платы внутренним и внешним совместителям производится при соблюдении условий для назначения и отмены стимулирующих выплат.

3.6. Оценивание аналитических материалов педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и деятельности прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в баллах.

3.7. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, четверть, квартал, полугодие, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующих выплат, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, ежемесячно или один раз в полугодие.

4.3. Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом, предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе

материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников за прошедшие месяц, четверть, квартал, полугодие не позднее 23 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

4.4. Заместитель директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями совместно с членами Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, разрабатывают проект приказа, определяют количество набранных педагогическими работниками баллов и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее 25 числа ежемесячно (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

4.5. Прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют заведующему хозяйством учреждения материалы, подтверждающие результативность и качество работы, по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения не позднее 23 числа ежемесячно (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

4.6. Заведующий хозяйством передает материалы, подтверждающие результативность и качество работы прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников общеобразовательного учреждения в Комиссию, члены Комиссии анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, определяют количество набранных работниками баллов, разрабатывают проект приказа и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее 25 числа ежемесячно (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

4.7. Директор образовательного учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года).

4.8. Управляющий совет рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок до 27 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года).

4.9. Директор Учреждения издаёт приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы на основании предложений, представленных Управляющим советом образовательного учреждения, в срок до 29 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года).

4.10. Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.11. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

4.13. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.15. Стоимость одного балла определяется по формуле:

Формула расчета стоимости одного балла педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом (далее – педагогические работники)

Месячный стимулирующий фонд педагогических работников
 Стоимость 1 балла = \sum баллов за месяц по педагогическим работникам x на количество педагогических работников

Формула расчета стоимости одного балла административно-хозяйственного, обслуживающего персонала (далее – АХП):

Месячный стимулирующий фонд АХП
 Стоимость 1 балла = \sum баллов за месяц по АХП x на количество работников АХП

4.16. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения:

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех

категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

5. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения для определения надбавок

5.1. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников.

| | КРИТЕРИИ | Сроки оценивания | Вид оценивания (баллы) |
|------|--|-------------------------|-------------------------------|
| 1. | Позитивные результаты образовательной деятельности | | |
| 1.1. | Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся | четверть | 3 |
| 1.2. | Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений): 1 – 4 классы: выше 3.8 – 1 б. 5 – 9 классы: выше 3.7 – 1 б. | четверть | 3 |
| 1.3. | Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету; | год | 5 |
| 1.4. | Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся | четверть | 1 |
| 1.5. | Результаты независимой оценки качества обучения: - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты по итогам ВПР, РКР; - средний балл на уровне или выше среднего балла по округу; | четверть | 2 2 |

| | | | |
|-----------|---|----------|-----|
| 1.6. | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): муниципальные, окружные – 1 б; региональные – 2 б; - всероссийский – 3 б. | год | 1-3 |
| 1.7. | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): муниципальные, окружные – 1 б; региональные – 2 б; - всероссийский – 3 б. | четверть | 1-3 |
| 1.8. | Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков | месяц | 3 |
| 1.9. | Наставничество | Месяц | 3 |
| 1.10. | Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках; | Месяц | 3 |
| 2. | Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся | | |
| 2.1. | Результаты участия учащихся в олимпиадах по предмету (на бесплатной основе, в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): муниципальные, окружные – 2 б; региональные – 3 б; - всероссийский – 5 б. | четверть | 2-5 |
| 2.2. | Участие учащихся в конференциях по предмету (на бесплатной основе, в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): муниципальные, окружные – 2; региональные – 3 б; - всероссийский – 5 б. | четверть | 2-5 |
| 2.3. | Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): муниципальные, окружные – 2 б; региональные – 3 б; всероссийский – 5 б. | Месяц | 2-5 |
| 2.4. | Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: муниципальные, окружные – 3 б; региональные – 4 б; всероссийский – 5 б. | Месяц | 3-5 |
| 2.5. | Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) | Месяц | 1-2 |
| 2.6. | Вовлечение обучающихся в выполнение нормативов комплекса ГТО в текущем году – до 70 % и выше; Доля обучающихся, выполнивших норматив комплекса ГТО в текущем году от общего количества – до 10 % и выше; | Год | 3 |
| 3. | Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя | | |
| 3.1. | Отсутствие неуспевающих обучающихся. | четверть | 3 |
| 3.2. | Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) на базе школы, в течение учебного года не менее 50% | четверть | 2 |
| 3.3. | Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года не менее 50% | четверть | 2 |

| | | | |
|-----------|--|----------|--------|
| 3.4. | Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (80%-90 %) | месяц | 1-2 |
| 3.5. | Отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего; | четверть | 2 |
| 3.6. | Отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины | месяц | 3 |
| 3.7. | Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций | месяц | 3 |
| 4. | Внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий | | |
| 4.1. | Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени | четверть | 1-2 |
| 4.2. | Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени | четверть | 1-2 |
| 5. | Эффективная организация охраны жизни и здоровья | | |
| 5.1. | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся (не более 3-х дней (в среднем по классу)). | четверть | 1-2 |
| 5.2. | Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение <u>Правил дорожного движения</u> | месяц | 0,5 |
| 5.3. | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | четверть | 0,5 |
| 6. | Позитивные результаты организационно-методической деятельности | | |
| 6.1. | Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня (обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ): - муниципальный и окружной уровень; - областной и всероссийский уровень | Месяц | 1 2 |
| 7. | Эффективность реализации национальных проектов | | |
| 7.1. | Доля учащихся ОО, принявших участие в мероприятиях - ранней профориентации «Проектория», «Билет в будущее» и т.д. – 30 % и выше; - JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия – 5 % и выше; | месяц | 3 |
| 7.2. | Доля учащихся ОО, прошедших обучение и (или) принявших участие в мероприятиях детских технопарков «Кванториум» 5 % и выше | четверть | 3 |
| 7.3. | Численность учащихся, вовлеченных в деятельность общественных организаций на базе ОО, в том числе «Юнармия» и принявших участие в мероприятиях – 30 % и выше | месяц | 3 |

5.2. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата

5.2.1. Зам. директора по УВР

| № п/п | Критерий оценивания | Сроки оценивания | Вид оценивания (баллы) |
|-------|--|------------------|------------------------|
| 1. | Эффективность процесса обучения | | |

| № п/п | Критерий оценивания | Сроки оценивания | Вид оценивания (баллы) |
|-------|--|------------------|------------------------|
| 1.1. | % успеваемости в выпускных классах начального общего уровня образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) | год | 1 |
| 1.2. | Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования | год | 1 |
| 1.3. | Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» | год | 1 2 |
| 1.4. | 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» выше средних значений по области | год | 1 2 |
| 1.5. | Доля выпускников, 9-х классов сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» выше средних значений по области (для сельских школ) | год | 1 2 |
| 1.6. | 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» выше средних значений по области (для сельских школ) | год | 1 2 |
| 1.7. | 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» выше средних значений по области (для сельских школ) | год | 1 2 |
| 1.8. | Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании. | год | 2 |
| 1.9. | Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа»; наличие на уровне области, на всероссийском или международном уровнях | месяц | 1 2 |
| 2 | Эффективность воспитательной работы | | |
| 2.1. | Отсутствие учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних; повышение | месяц | 0 (-1) |
| 2.2. | Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских | месяц | 1 |

| № п/п | Критерий оценивания | Сроки оценивания | Вид оценивания (баллы) |
|-------|--|------------------|------------------------|
| 2.3. | Участие учащихся в мероприятиях: - ранней профориентации «Проектория», «Билет в будущее» и т.д. – 30 и выше; - в мероприятиях детских технопарков «Кванториум» 5 % и выше; - в общественных организаций на базе ОО, в том числе «Юнармия», 30 % и выше; - в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия (баллы могут суммироваться) | месяц | 2 |
| 2.4. | Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея | месяц | 1 |
| 2.5. | Результаты участия 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): наличие на уровне «образовательного округа» наличие на уровне области, на всероссийском или международном уровне | месяц | 1 2 |
| 2.6. | Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более | месяц | -1 |
| 2.7. | Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц наличие школьной телестудии | месяц | 0,5 |
| 2.8. | Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных или областных конкурсах победы на всероссийских или международных конкурсах | месяц | 1 2 |
| 2.9. | Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения | месяц | 1 |
| 3 | Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения | | |
| 3.1. | Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» на областном уровне, на российском или международном уровнях | месяц | 1 2 |
| 3.2. | Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» на уровне области, на российском и/или международном уровнях | месяц | 1 2 |
| 3.3. | Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 50% и выше | месяц | 1 |
| 3.4. | Наличие на сайте общеобразовательного учреждения | месяц | 1 |

| № п/п | Критерий оценивания | Сроки оценивания | Вид оценивания (баллы) |
|-----------|--|------------------|------------------------|
| | интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса | | |
| 4 | Эффективность обеспечения доступности качественного образования | | |
| 4.1. | Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов | месяц | 0,5 |
| 4.3. | Создание условий для обучения детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении | месяц | 1 |
| 4.4. | Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума наличие адаптированных образовательных программ организация психолого-педагогического сопровождения | месяц | 1 |
| 4.5. | Организация дистанционного образования детей-инвалидов | месяц | 1 |
| 5. | Эффективность управленческой деятельности | | |
| 5.1. | Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» на уровне области, на федеральном уровне | месяц | 0,5 1 |
| 5.2. | Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» на региональном уровне и выше | месяц | 1 2 |
| 5.3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся | месяц | 1 |
| 6 | Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса | | |
| 6.1. | Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни | месяц | 0,5 |
| 6.2. | % охвата учащихся горячим питанием: 90% и более | месяц | 1 |
| 6.3. | Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств | месяц | 0,5 |
| 6.4. | Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса | месяц | 0,5 |
| 7. | Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения | | |
| 7.1. | Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий | год | 2 |
| 7.2. | Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30 до 40% 40 % и более | год | 1 2 |
| 7.3. | Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: 20 % и выше | месяц | 0,5 |
| 7.4. | Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: наличие победителей и призеров | месяц | |

| № п/п | Критерий оценивания | Сроки оценивания | Вид оценивания (баллы) |
|-------|---|------------------|------------------------|
| | на уровне «образовательного округа» на областном уровне и выше | | 1 2 |
| 7.5. | Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования | месяц | 2 |
| 7.6. | Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 – 90 % – 1 балл; выше 90% | год | 2 3 |
| 7.7. | Наличие в образовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушение установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации: наличие – | год | (-3) баллов |

5.2.2. Главный бухгалтер

| | КРИТЕРИИ | Сроки оценивания | Вид оценивания (баллы) |
|-----------|---|------------------|------------------------|
| 1. | Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов | | |
| 1.1. | Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода | квартал | 3 |
| 1.2. | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | Месяц | 3 |
| 1.3. | Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов | Месяц | 3 |
| 2. | Позитивные результаты деятельности | | |
| 2.2. | Отсутствие обращений работников школы по вопросу неправильного начисления заработной платы. | Месяц | 3 |
| 2.3. | Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета | Месяц | 3 |
| 4.5. | Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей; | Месяц | 3 |

5.3. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (заведующий хозяйством, сторож, гардеробщик, делопроизводитель, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания)

| | КРИТЕРИИ | Сроки оценивания | Вид оценивания |
|-----------|---|------------------|----------------|
| 1. | Эффективная организация охраны жизни и здоровья | | |
| 1.1. | Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей | Месяц | 3 |

| | | | |
|------|---|-------|---|
| 1.2. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания | Месяц | 3 |
| 1.3. | Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | Месяц | 3 |
| 1.4. | Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами | Месяц | 3 |
| 1.5. | Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества | Месяц | 3 |
| 1.6. | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок | Месяц | 3 |
| 1.7. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН | Месяц | 3 |
| 1.8. | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | Месяц | 3 |

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – до 5000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – до 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество руководства творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам, работникам за высокое качество заведования пришкольным участком – до 3000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;
- за почетные звания СССР или РФ, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – до 2000 рублей.

6.3. Административно-управленческому и обслуживающему персоналу:

- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – до 3000 рублей
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией – до 3 000 руб.;

– за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;

– по результатам смотра по охране труда – не более 3000 рублей.

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 руб.

- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс - мажорные обстоятельства) – до 3000 руб.

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 5000 руб.

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

7.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. Порядок премирования педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников образовательного учреждения.

8.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

| № п/п | Показатели для премирования | Размер (руб.) |
|-------|---|-----------------------|
| 1. | Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей | не более 10000 рублей |
| 2. | Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) | не более 5000 рублей |
| 3. | Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника | не более 2000 рублей |
| 4. | Своевременная и качественная разработка и реализация | не более 5000 рублей; |

| | | |
|-----|--|-----------------------|
| | инициативных управленческих решений | |
| 5. | Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда | не более 3000 рублей |
| 6. | За качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения | не более 2000 рублей |
| 7. | Результативное участие Учреждения, обучающихся в муниципальных, окружных, региональных, всероссийских конкурсах, мероприятиях | не более 2000 рублей |
| 8. | За работу в качестве наставника | не более 1000 рублей; |
| 9. | За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе | не более 2000 рублей; |
| 10. | За высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х классов | не более 2000 рублей; |
| 11. | Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции обучающихся, показатели сохранения и укрепления здоровья обучающихся | не более 1000 рублей |
| 12. | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности | не более 1000 рублей |
| 13. | Высокие производственные достижения | не более 10000 рублей |
| 14. | Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (санитарное состояние помещений, температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.) | не более 3000 рублей |
| 15. | Образцовое содержание прилегающей территории | не более 2000 рублей |
| 16. | Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию в помещениях школы | не более 1000 рублей |
| 17. | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; | не более 2000 рублей |
| 18. | Высокие результаты подготовки Учреждения к началу учебного года; | не более 5000 рублей |
| 19. | Квалифицированное обслуживание компьютерной техники и оргтехники | не более 3000 рублей |

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

8.4. Педагогические работники учреждения, прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иные работники образовательного учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

8.6. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

9.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента выявления невыполнения показателей.

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС ДО РЕАЛИЗАЦИЮ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКИЙ САД».

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения стимулирующих выплат.

1.1. Стимулирующий фонд расходует на стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы, стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь

1.2. Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

– стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

– отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;

– отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

– Наличие обоснованной жалобы.

– При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

– Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 28,3 % (образовательный процесс), 23,2 % (присмотр и уход) на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов;

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

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

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

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

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

При выслуге от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;

При выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;

2.5. 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 (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).

2.6. 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 дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.7. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области.

2.8. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.9. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

3. Порядок установления, распределения стимулирующих выплат

3.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения «Детский сад».

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

3.3. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.5. Назначение надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

3.6. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения.

3.7. Стимулирующие выплаты руководителю структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливаются директором школы, согласуются с управляющим советом.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, квартал, полугодие, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, ежемесячно или один раз в полугодие.

4.3. Воспитатели, прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники структурного подразделения предоставляют руководителю структурного подразделения материалы в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 23 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

4.4. Руководитель структурного подразделения совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу; подсчитывает количество набранных работниками баллов;

4.5. На основе протокола Комиссии разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, и в двухдневный срок предоставляет на утверждение директору школы, не позднее 25 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

4.7. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года).

4.8. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года).

4.9. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года).

Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.10. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) – в баллах.

4.11. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

4.13. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,3 \% (\text{образовательный процесс}); \text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 23,2 \% (\text{присмотр и уход});$$

Где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

23,2 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (присмотр и уход);

28,3 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (образовательный процесс);

4.15. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.16. Стоимость одного балла определяется по формуле:

– Воспитателям и иным педагогическим работникам (далее – педагогические работники) – не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников (не менее 24\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по педагогическим работникам} \times \text{на количество педагогических работников}}$$

– на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (далее – работники) – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ;

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 13\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам} \times \text{на количество работников}}$$

– на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (далее – работники) – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 25 \% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам} \times \text{на количество работников}}$$

– на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения (далее – работники ДОУ) – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников ДОУ (не менее 25 \% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам ДОУ} \times \text{на количество работников ДОУ}}$$

4.17. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения:

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

**5. Критерии и показатели качества труда работников
структурного подразделения для определения надбавок**

5.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников: *воспитателей, музыкального руководителя, педагога-психолога, логопеда* для определения надбавок:

| № п/п | Критерии | Сроки оценивания | Вид оценивания (балл) | |
|---|---|---|-----------------------|--------------------------------|
| Обеспечение качества дошкольного образования | | | | |
| 1.1. | <i>На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, (не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i> | Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей) | Месяц 1 | |
| 1.2. | | Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы | Месяц 2 | |
| 1.3. | | | Месяц 2 | |
| 1.4. | | Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ в рамках инклюзивного образования | | Месяц 2 |
| 1.5. | | Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по структурному подразделению) | Месяц 0,5 | |
| 1.6. | | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (на бесплатной основе) - всероссийских - региональных - окружных - муниципальных | Месяц | 5 3 2 1 |
| 1.7. | | Наличие публикаций в периодических изданиях, в сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта - всероссийских, региональных - окружных - муниципальных | Квартал | 3 баллов 2 баллов 1 балл |
| 1.8. | | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) | квартал | 5 баллов 3 баллов |

| | | | | |
|--|--|--|---------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - всероссийских - региональных - окружных - муниципальных | | 2 балла 1 балл |
| 1.9. | | <p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (на бесплатной основе, в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийских - региональных - окружных - муниципальных | квартал | 5 баллов 3 баллов 2 балла 1 балл |
| 1.10. | | <p>Использование инновационных технологий в образовательном процессе</p> <ul style="list-style-type: none"> - парциальных программ - инновационных технологий - авторских методических разработок | | 2 |
| 1.11. | <i>На выплаты воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);</i> | <p>Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению) не ниже 80 % от общего количества рабочих дней; 100 % от общего количества рабочих дней</p> | Месяц | 2 3 |
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | | | | |
| 2.1. | <i>На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i> | Отсутствие травматизма среди воспитанников во время пребывания в структурном подразделении | Месяц | 2 |
| 2.2. | <i>образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i> | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | квартал | 2 |
| 2.3. | <i>фонда оплаты труда)</i> | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (не более 3-х дней на одного ребенка); | Месяц | 2 |
| 2.4. | | Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и | квартал | 1 |

| | | | | |
|------|---|---|---------|---|
| | | профилактических мероприятий | | |
| 2.5. | | Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций | | |
| 2.6. | <i>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;</i> | - за сложность контингента воспитанников: интегрированные дети с отклонениями в развитии, | квартал | 2 |
| 2.7. | | - дети с ограниченными возможностями здоровья; | Месяц | 2 |
| 2.8. | | - сложность контингента воспитанников (смешанная группа). | Месяц | 2 |

5.2. Критерии и показатели качества труда *помощников воспитателя* для определения надбавок:

| № п/п | Критерии | Сроки оценивания | Вид оценивания (балл) |
|--|--|--|-----------------------|
| Обеспечение качества дошкольного образования | | | |
| 1.12. | <i>На выплаты помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;</i> | Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению): не ниже 80 % от общего количества рабочих дней; | Месяц 2 3 |
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | | | |
| 2.1. | <i>На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i> | Отсутствие травматизма среди воспитанников во время пребывания в структурном подразделении | Месяц 2 |
| 2.2. | | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | квартал 2 |

| | | | | |
|------|---|--|---------|---|
| | | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части содержания помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН (при наличии проверок администрации, Роспотребнадзора); | | |
| 2.3. | | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (не более 3-х дней на одного ребенка) | Месяц | 2 |
| 2.4. | | Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий | квартал | 1 |
| 2.5. | | Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций | | |
| 2.6. | <i>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;</i> | - за сложность контингента воспитанников: интегрированные дети с отклонениями в развитии, | квартал | 2 |
| 2.7. | | - дети с ограниченными возможностями здоровья; | Месяц | 2 |
| 2.8. | | - превышение плановой наполняемости воспитанников в группе; | квартал | 2 |
| 2.9. | | - сложность контингента воспитанников (смешанная группа). | Месяц | 2 |

5.3. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого персонала

5.3.1. Критерии и показатели качества труда **руководителя структурного подразделения**, реализующего образовательные программы дошкольного образования для определения надбавок:

| № п/п | Критерий оценивания | Сроки оценивания | Вид оценивания |
|-----------|---|------------------|----------------|
| 1. | <i>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</i> | | |
| 1.1 | Результаты выполнения федерального государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне; | год | 1 |

| | | | |
|-----------|---|---------|--|
| | 70 % воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне. | | 2 |
| 1.2 | Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: - положительная динамика - показатель выше среднего по муниципальному образованию | год | 2 3 |
| 1.4 | Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей (на бесплатной основе) и др.: - наличие на уровне «образовательного округа» – - наличие на уровне области, на всероссийском или международном уровне | месяц | 1 2 |
| 2. | Эффективность обеспечения качества дошкольного образования | | |
| 2.1 | Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: - на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»; - на областном уровне; на российском или международном уровнях | месяц | 1 2 |
| 2.2. | Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения общеобразовательных программ в системе дошкольного образования: - на уровне «образовательного округа»; - на уровне области; на российском и/или международном уровнях | месяц | 1 2 |
| 2.3. | Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования | квартал | 1 |
| 3. | Эффективность обеспечения доступности качественного образования | | |
| 3.1. | Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение | месяц | 1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов |
| 3.2. | Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально- | месяц | 1 |

| | | | |
|-----------|--|-------|-----------------------|
| | технических, финансовых) | | |
| 4. | Эффективность управленческой деятельности | | |
| 4.1. | Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения | год | 2 |
| 4.2. | Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения | год | 1 |
| 4.3. | Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования | год | 1 |
| 4.4. | Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа»; на уровне области, на федеральном уровне | месяц | 1 |
| 4.5. | Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа», на региональном уровне и выше | месяц | 1 |
| 4.6. | Участие руководителя структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа», на региональном уровне и выше | год | 1 2 |
| 4.7. | Участие педагогов структурного подразделения учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа», на региональном уровне и выше | год | 1 2 |
| 4.8. | Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) | месяц | 1 при наличии (-5) |

| | | | |
|-----------|---|---------|--------------------------|
| 4.9. | Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста | год | 1 |
| 5. | Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса | | |
| 5.1. | Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств (при наличии проверок) | год | 3 при наличии (-5) |
| 5.2. | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1 % – снижение выше 1 % – уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего по муниципальному образованию до 3 % – более чем на 3 % – | квартал | 0,5 1 1,5 2 |
| 5.3. | Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования во время образовательно-воспитательного процесса | месяц | 1 |
| 5.4. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (при наличии проверок) | квартал | 1 при наличии (-5) |
| 6. | Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения | | |
| 6.1. | Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий | год | 3 |
| 6.2. | Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% 40 % и более | год | 0,5 1 |
| 6.3. | Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа», наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа», участие на областном уровне, наличие победителей на областном уровне и выше | год | 0,5 1 1,5 2 |
| 6.4. | Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, | год | 1 |

| | | | |
|------|---|-------|---|
| | прошедших рецензирование | | |
| 6.5. | Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора | месяц | 1 |
| 6.6. | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования | год | 1 |

5.4. Критерии и показатели качества труда административно-хозяйственного, обслуживающего персонала:

5.4.1. Критерии и показатели качества труда бухгалтер

| № п/п | КРИТЕРИИ | Сроки оценивания | Вид оценивания |
|--|--|------------------|----------------|
| <i>Работникам дошкольных групп за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ)</i> | | | |
| Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов | | | |
| 1.1. | Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода | Месяц | 3 |
| 1.2. | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | Месяц | 3 |
| 1.3. | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | Месяц | 3 |
| 1.4. | Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов | Месяц | 3 |
| 2. | Позитивные результаты деятельности | | |
| 2.1. | Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета | Месяц | 3 |
| 2.2. | Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей; | Месяц | 3 |

5.4.2. Критерии и показатели качества труда: бухгалтер, повар, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, медсестра, машинист по стирке и ремонту спецодежды

| № п/п | КРИТЕРИИ | Сроки оценивания | Вид оценивания |
|--|--|------------------|----------------|
| <i>Работникам дошкольных групп за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ)</i> | | | |
| 1. | Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов | | |
| 1.1. | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | год | 3 |
| 2. | Эффективная организация охраны жизни и здоровья | | |

| | | | |
|-------|--|---------|---|
| 2.1. | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | месяц | 3 |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий | месяц | 1 |
| 2.3. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания | месяц | 3 |
| 2.4. | Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций | месяц | 1 |
| 2.5. | Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования | месяц | 1 |
| 2.6. | Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению): не ниже 80 % от общего количества рабочих дней; | месяц | 3 |
| 2.7. | Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей | месяц | 1 |
| 2.8. | Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | месяц | 1 |
| 2.9. | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части содержания пищеблока, помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН; | квартал | 3 |
| 2.10. | За сложность контингента воспитанников: дети с ограниченными возможностями здоровья; | месяц | 1 |
| 2.11. | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по структурному подразделению не более 3-х дней на одного ребенка); | месяц | 3 |

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- педагогическим работникам, помощникам воспитателя за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 1000 рублей;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - до 3 000 руб.;
- за почетные звания СССР или РФ, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – до 2000 рублей.

6.3. Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 5000 рублей;
- по результатам работы Учреждения за месяц – не более 1000 рублей;

– своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - до 3 000 руб.;

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

7.1. Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

| № п/п | Показатели для премирования | Размер (руб.) |
|-------|---|-----------------------|
| 1. | Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей | не более 10000 рублей |
| 2. | Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений | не более 5000 рублей |
| 3. | За качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - до 3000 рублей; | не более 2000 рублей |
| 4. | Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда | не более 3000 рублей |
| 5. | Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) | не более 5000 рублей |
| 6. | Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника | не более 3000 рублей |
| | За высокие результаты участия в муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях, конкурсах | не более 2000 рублей |
| 7. | За работу в качестве наставника | не более 1000 рублей; |
| 8. | Высокие производственные достижения | не более 10000 рублей |
| 9. | За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе | не более 2000 рублей; |
| 10. | Высокие показатели сохранения и укрепления здоровья воспитанников | не более 1000 рублей |
| 11. | Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.) | не более 3000 рублей |
| 12. | Образцовое содержание прилегающей территории | не более 3000 рублей |
| 13. | Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию в помещениях детского сада | не более 2000 рублей |
| 14. | Педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе | не более 1000 рублей |

| | | |
|-----|---|----------------------|
| | здоровьесберегающих технологий | |
| 15. | За высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса | не более 5000 рублей |
| 16. | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у воспитанников, родителей, общественности | не более 1000 рублей |

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, либо отдельным работникам.

7.4. Педагогические работники учреждения, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иные работники образовательного учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения разрабатывается директором образовательного учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования заведующего структурным подразделением определяется директором школы.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 рублей;

- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий – до 5000 рублей;

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 3000 рублей;

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

8.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

9.1. Условия снижения стимулирующих надбавок:

– Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение месяца надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного воспитателя, помощника воспитателя. Выплата снимается приказом директора по

согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы воспитанниками.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения
- дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы;
- Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

2. Приложение № 4 к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Новая Рачейка муниципального района Сызранский Самарской области на 2019-2021 годы «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения» изложить в следующей редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения из специального фонда оплаты труда разработано в соответствии:

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уставом ГБОУ ООШ с. Новая Рачейка;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237);
- 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» (с изменениями на 20 декабря 2016 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. № 4-од; от 20.12.2016 № 408-од, от 03.10.2019 № 314-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 29 декабря 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од; от 10.01.2013 г. № 3-од; от 28.06.2013 г. № 281-од; от 04.09.2014 г. № 278-од; от 09.09.2015 г. № 365-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 № 464-од);

– Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 № 146-ГД, от 08.11.2005 № 196-ГД, от 03.07.2007 № 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области",

– Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 25.10.2012)) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»,

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

– Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 30.10.2012 № 586, от 14.08.2014 № 482) "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается";

– Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107) «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2012 г. № 576 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739) «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

- Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2012 г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;
- Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 (редакция 28.05.2014 г) "Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования";
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 236-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений ми учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 30 августа 2013 г. № 1014 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования";
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 29 августа 2013 г. № 1008 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам";
- постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 (редакция от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»;
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р (ред. от 07.07.2014 №393-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 и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности".
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 690»:
 - приложение № 10 «Методика расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения»;
 - приложение № 1 «Методика расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных

общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника);

– приложение № 3 «Методика расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника»;

– постановления Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

– Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебную нагрузку, не входящую в должностные обязанности работников, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания обучающихся Учреждения.

1.4. Положение устанавливает систему доплат и надбавок, определяемых работникам Учреждения по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Настоящее положение определяет цель:

- усиление материальной заинтересованности Работников ГБОУ посредством:
- доплат педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями;
- проверку тетрадей и письменных работ;
- заведование учебными кабинетами и мастерскими;
- выплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении следующих предметов: информатика и ИКТ, английский язык, технология;
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников (высшая квалификационная категория – 1,2, первая квалификационная категория – 1,1);
- компенсационных выплат работникам, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, в том, числе пособия по временной нетрудоспособности выплачиваемые работодателем;

1.6. Доплаты педагогическим работникам за классное руководство, за работу с родителями, проверка тетрадей и письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностной обязанностью работника устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.7. Размеры надбавок и доплат работникам могут быть установлены ежемесячно или по итогам работы за квартал, четверть, за год в соответствии с показателями оценки деятельности.

1.8. Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляются приказом по Учреждению на основании данного Положения.

1.9. Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины работниками Учреждения.

1.10. Надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.11. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора Учреждения.

1.12. К доплатам и надбавкам, носящие компенсационный характер относятся: доплаты за работу с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ различной квалификации и другие.

1.10. Доплаты и надбавки из специального фонда оплаты труда определяются в процентном и денежном выражении.

1.13. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящихся в отпуске, временной нетрудоспособности и других причин - выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

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

2. УСТАНОВЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работников устанавливается в трудовом договоре с ними в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле, установленной Правительством Самарской области.

2.3. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, и утверждается приказом директора школы.

2.4. Заработная плата директора школы устанавливается трудовым договором с работодателем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.5. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле, установленной Правительством Самарской области.

2.6. Средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, для целей расчета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера школы рассчитывается два раза в год, за январь и за сентябрь.

2.7. Размер заработной платы (вознаграждения) работников из числа прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется трудовым (гражданско-правовым) договором, заключаемым в установленном порядке.

2.8. Выплаты за счет специального и стимулирующего фонда, экономии фонда оплаты труда, установленные настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой.

2.9. Указанные в п. 2.8 выплаты (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в п. 5.1. Положения) выплачиваются пропорционально отработанному за месяц

времени. Указанные выплаты не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности (за исключением соответствующего пособия), отпусков без сохранения заработной платы, оплачиваемых отпусков, повышения квалификации и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.10. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в п. 5.1. Положения), учитываются при расчете средней заработной платы.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. За счет специального фонда оплаты труда (в том числе специального фонда при оплате индивидуального обучения) работникам устанавливаются следующие виды выплат:

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

3.1.2. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников:

высшая категория $K=1,2$;

первая категория $K=1,1$;

Надбавка педагогическим работникам, награжденным Почетной грамотой министерства образования и науки РФ, – не более 1000 рублей.

3.1.3. доплата работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной их должностными обязанностями.

3.1.4. доплаты работникам компенсирующего характера, предусмотренные ТК РФ, трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда.

3.2. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, максимальным уровнем не ограничиваются и устанавливаются приказом директора школы в пределах имеющихся средств.

3.3. Доплаты и надбавки устанавливаются с указанием срока их действия. Срок действия зависит от вида и характера выполняемых работ. Надбавки и доплаты могут быть установлены:

- на определенный период (например, по полугодиям, на учебный год и т.п.);
- единовременно.

3.4. Предложения по размерам, видам, срокам установления доплат, надбавок могут вноситься на рассмотрение директора:

- профсоюзным комитетом школы;
- заместителями директора;
- руководителями структурных подразделений школы;
- главным бухгалтером.

3.5. Доплаты и надбавки могут быть сняты либо их размер может быть уменьшен на основании приказа директора школы в связи с изменением характера или объема работы и другими имеющими значение обстоятельствами. О прекращении выплаты доплат и надбавок (уменьшении их размера) работникам школы сообщается в установленном законом порядке.

3.6. Компенсационных выплат работникам, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности (за счет организации три дня), выплачиваемые работодателем.

3.7. Доплаты сотрудникам к должностным окладам до минимальной оплаты труда, которые гарантированы трудовым законодательством Российской Федерации.

4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся:

4.1.1. Доплата за классное руководство, работу с родителями:

| Показатели оценки деятельности учителей - предметников | Сроки представления материалов по самоанализу деятельности | Период, на который может быть установлена стимулирующая доплата | Сумма (руб) | Кому выплачивается |
|--|--|---|--------------------|--|
| Ведение документации: - электронный журнал (страницы классного руководителя); - состояние личных дел; - выполнение плана воспитательной работы; - ведение протоколов родительских собраний; - систематическая проверка дневников обучающихся; - предоставление своевременно отчетности, планов, сведений, документации по требованию администрации; доплаты за работу с родителями. | ежемесячно | на месяц | не более 1000 руб. | классным руководителям учителям-предметникам |

4.1.2. Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

| Показатели оценки деятельности учителей - предметников | Сроки представления материалов по самоанализу деятельности | Период, на который может быть установлена стимулирующая доплата | Сумма (руб) | Кому выплачивается |
|--|--|---|--------------|---|
| Систематическая проверка тетрадей обучающихся в соответствии с Положением о едином орфографическом режиме по предметам | ежемесячно | на месяц | До 1000 руб. | учителям начальных классов, учителям-предметникам |

4.1.3. Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.):

| Показатели оценки деятельности заведующих кабинетом | Сроки представления материалов | Период, на который могут быть установлены доплаты | Сумма, руб. | Кому выплачивается |
|--|--------------------------------|---|--------------|---------------------------------|
| Состояние учебного кабинета: - документация кабинета; - оборудование кабинета; | По итогам смотра кабинетов, | На месяц | До 1000 руб. | Заведующие кабинетами, учебными |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| - эстетика оформления; | приемки кабинетов к новому учебному году, ежемесячное соблюдение требований к учебному кабинету. | | | мастерскими, спортивным залом учителя-предметники |
| - соблюдение правил норм и правил охраны труда и нормативных санитарно – гигиенических требований; | | | | |
| - сохранность кабинета | | | | |
| - наличие электронных образовательных ресурсов | | | | |
| Обеспечение сохранности и обновления пособий, демонстративных приборов, измерительной аппаратуры, лабораторного оборудования, спортивного инвентаря и других средств обучения | | | | |

4.1.4. Доплата педагогическим работникам за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися:

| Показатели оценки деятельности учителей - предметников | Сроки представления материалов по самоанализу деятельности | Период, на который может быть установлена стимулирующая доплата | Сумма (руб) | Кому выплачивается |
|---|--|---|--------------|---|
| Систематическое проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися по утвержденному расписанию | ежемесячно | на месяц | до 1000 руб. | учителям начальных классов, учителям-предметникам |

4.1.5. Доплата педагогическим работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения:

| Показатели оценки деятельности учителей - предметников | Сроки представления материалов по самоанализу деятельности | Период, на который может быть установлена стимулирующая доплата | Сумма (руб) | Кому выплачивается |
|---|--|---|--------------|---|
| Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного журнала | ежемесячно | на месяц | до 2000 руб. | учителям начальных классов, учителям-предметникам |

4.2. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

| Критерии | Сроки | Период, на | Сумма | Кому |
|----------|-------|------------|-------|------|
|----------|-------|------------|-------|------|

| | предоставлен ия материалов | который может быть установлена доплата | (руб.) | выплачивается |
|---|-------------------------------|---|---------------|--|
| Контроль за обеспечением безопасных условий труда и мероприятий по ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму. | ежемесячно | На месяц | До 2000руб. | Административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал |
| Контроль за созданием условий для обучения учащихся, оставшихся без попечения родителей | Ежемесячно | На месяц | До 500 руб. | Общественный инспектор по вопросам опеки и оказания помощи учащимся из малообеспеченных семей |
| Расширение зоны обслуживания | Ежемесячно | На месяц | До 10000 руб. | Работники административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, учителя-предметники, зам директора по УВР, главный бухгалтер |
| Контроль за организацией горячего питания в школе | Ежемесячно | На месяц | До 2000 руб. | Ответственный за питание |
| Социальное страхование | Ежемесячно | На месяц | До 500 руб. | классные руководители |
| Ведение делопроизводства | Ежемесячно | На месяц | До 5000 руб. | Секретарь, зам. директора по УВР, гл. бухгалтер, педагогические работники |
| Руководитель МО, методическая работа | Ежемесячно | На месяц | До 1000 руб. | Руководитель МО педагогические работники |
| За совмещение профессий (должностей), за сверхурочную работу | Ежемесячно | На месяц | До 3000 руб. | Работники административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, учителя-предметники, зам директора по УВР, главный бухгалтер |
| За работу с архивом учреждения | Ежемесячно | На месяц | До 1000 руб. | Секретарь, зам. директора по УВР, гл. бухгалтер |
| Своевременное ведение документации по пенсионному фонду | Ежемесячно | На месяц | До 1000 руб. | Главный бухгалтер |

| | | | | |
|---|------------|----------|-----------------|---|
| Ведение делопроизводства по воинскому учету | Ежемесячно | На месяц | До 1000 руб. | Ответственный за ведение делопроизводства по воинскому учету |
| Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей | Ежемесячно | На месяц | До 5000 руб. | Работники административно- хозяйственного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала, учителя- предметники, зам директора по УВР, главный бухгалтер |
| Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда | Ежемесячно | На месяц | До 1000 руб. | Педагогические работники, заведующий хозяйством |
| Увеличение объема работы | Ежемесячно | На месяц | До 5000 руб. | Работники административно- хозяйственного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала, учителя- предметники, зам директора по УВР, главный бухгалтер |
| Ведение делопроизводства по охране труда | Ежемесячно | На месяц | До 5000 руб. | Педагогические работники, заведующий хозяйством |
| Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Ежемесячно | На месяц | До 5000 руб. | Педагогические работники, административно- хозяйственный, учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал |
| Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов. | Ежемесячно | На месяц | До 5000 руб. | главный бухгалтер |

4.3. Выплаты работникам согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации:

| Критерии | Сроки предоставления материалов | Период, на который может быть установлена доплата | Сумма (руб.) | Кому выплачивается |
|------------------|---------------------------------------|---|-----------------|-----------------------|
| Выплаты согласно | Ежемесячно | На месяц | До 5000 | Помощники |

| | | | | |
|--|--|--|------|---|
| Трудовому Кодексу Российской Федерации | | | руб. | воспитателя, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал |
|--|--|--|------|---|

4.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда:

| Критерии | Сроки предоставления материалов по самоанализу деятельности | Период, на который может быть установлена стимулирующая выплата | Сумма (руб) | Кому выплачивается |
|---|---|---|-----------------|---|
| Выполнение практических работ по химии | Ежемесячно | На месяц | не более 8,4 %. | Учитель химии |
| Увеличение зрительной активности при работе с компьютером | Ежемесячно | На месяц | не более 12 %. | Учитель информатики, зам директора по УВР, гл. бухгалтер, секретарь |
| За работу в ночное время не ниже 35% от тарифной ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00). За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | Ежемесячно | На месяц | не более 35%. | Сторож |
| За работу с дезинфицирующими растворами | Ежемесячно | На месяц | Не более 12%. | Уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды |
| За работу у горячей плиты, электро-жарочных шкафов и других аппаратов для выпечки | Ежемесячно | На месяц | Не более 12% | повар |

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. При образовании экономии фонда оплаты труда вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировка и т.п.), отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера (премий, надбавок, доплат) и материальной помощи работникам школы в соответствии с настоящим Положением и приказом директора. Размер

выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельства и максимальными размерами не ограничивается.

3. Приложение № 8 к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Новая Рачейка муниципального района Сызранский Самарской области на 2018- 2021 годы «Положение о наставничестве» изложить в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ ООШ с. Новая Рачейка муниципального района Сызранский Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе,
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности,

- успешный опыт воспитательной, методической работы,

- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет,

- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;

- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;

- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Председатель методического объединения:

3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,

3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов,

3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,

3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. увольнения наставника;

3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.10. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

6.1.3. Настоящее Положение.

6.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества.

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников