

Согласовано:  
Управляющим советом  
Решение  
от 16 июня 2021 № 4  
Председатель

\_\_\_\_\_ Н.В. Ионова

Утверждаю:  
Директор ГБОУ СОШ  
с.Старый Маклауш  
Приказ от 16.06.2021 г. № 34-од

\_\_\_\_\_ Н.П. Груздева

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области средней общеобразовательной школы**  
**с. Старый Маклауш муниципального района Клявлинский**  
**Самарской области**

Принято:  
председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Л.С. Альдебенева  
16 июня 2021 года

## 1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Старый Маклауш муниципального района Клявлинский Самарской области

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», с Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 г. № 60 в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83, от 27.07.2007 г. № 118, от 11.06.2008 г. № 201, от 26.05.2011 г. № 204, от 12.10.2011 г. № 578, от 27.10.2011 г. № 702, от 03.02.2012 г. № 38, от 25.06.2012 г. № 475, от 12.12.2012 г. № 739, от 21.03.2013 г. № 107, от 22.01.2014 г. № 25, от 17.02.2014 г. № 79, от 31.12.2015 г. № 917; с Постановлением Правительства Самарской области » от 10.09.2008 г. № 353 (далее - Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. № 398, от 27.10.2011 г. № 702, от 31.10.2012 г. № 600, от 21.03.2013 г. № 107, от 12.12.2013 г. № 756, от 16.12.2013 г. № 762, от 17.02.2014 г. № 79, от 31.12.2015 г. № 917, с изменениями, внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред.25.10.2012г.), от 25.09.2012 г. № 475, от 29.10.2012 г. № 576; с 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», в редакции приказа министерства образования и науки от 30.09.2015 г. № 382/1-од; с 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 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 от 24.07.2014 г. № 237-од, от 13.02.2015 г. № 50-од; с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. № 295 «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»; с приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных

функций государственного управления в сфере образования»; иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

должностные оклады работников общеобразовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника общеобразовательного учреждения по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в общеобразовательном учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ОУ, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

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

Настоящее Положение вступает силу со дня его утверждения.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ с.Старый Маклауш.

## **2. Формирование и структура фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Старый Маклауш**

Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с.Старый Маклауш

(далее - Учреждение) осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее нормативных затрат) с учетом объема дополнительных финансовых средств по формуле, установленной п. 1 «Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области» и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования (утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60, далее – «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда» в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917, от 30.11.2020 №949), а так же нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и (или) адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования и нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода (утвержденных Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 п.4 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917).

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) состоит из:

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

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

стимулирующего фонда в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы), который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917).

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, финансово-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

Заработная плата педагогических работников школы, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчётной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалификационную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

Средняя расчётная единица за один академический час работы педагогических

работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образования, среднее (полное) общее образование), а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчётная единица за один академический час работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября, по формуле:

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

где:

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

ФОТ<sub>пед.</sub> - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих

образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

$a_i$  - количество учащихся в классе;

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

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

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.1.4. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПр \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

2.1.5. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,$$

где:

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

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

2.1.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

(п. 7.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 26.05.2011 N 204)

2.1.7. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.1.8. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством (25% за работу в сельской местности).

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

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

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

2.1.13. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

2.1.14. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

Средняя заработная плата работников общеобразовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников общеобразовательного учреждения за календарный год (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

(п. 15 введен Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 N 79)

2.1.15. Зарплата директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет фонда оплаты труда школы и структурных подразделений. Часть заработной платы, сформированной за счет структурных подразделений по состоянию на 1 января и 1 сентября, утверждается приказом директора при формировании штатного расписания.

2.2. Заработная плата работника структурных подразделений детских садов Учреждения (далее - дошкольное образование учреждения) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

К стимулирующим выплатам относятся:

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

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398)

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за

качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

2.2.3. Должностные оклады (оклады) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

2.2.5. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

2.2.6. Оплата труда руководителя структурного подразделения дошкольного образования учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения дошкольного образования учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

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

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right),$$

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

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

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

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

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году.

(п. 2.1 в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917)

2.3.1 Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71,2\%,$$

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

71,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

(п. 2.3 в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107)

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

2.3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,8\%,$$

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;  
28,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 12.12.2013 N 756)

(п. 2.5 в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107)

2.3.5. Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений дошкольного образования учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.3.6. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.3.7. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.4. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

2.5. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

2.6. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются два раза в год в январе и в сентябре при тарификации. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.7. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются эффективность (качество), результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.8. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

2.9. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

### **3. Условия и порядок назначения доплат, надбавок, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам ОУ**

3.1. Доплаты связаны с возложением на работника каких – либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

3.2. Сумма доплат и выплат работникам образовательного учреждения, включая директора ОУ, ограничивается максимальными размерами.

3.3. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по представлению заместителей руководителя на основании письменного согласия работника по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.4. Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

3.5. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ОУ), а также в случае обоснованных жалоб родителей обучающихся и самих обучающихся на действия педагогических работников или работника ОУ.

3.6. Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте устанавливаются на основании приказа по ОУ и при наличии утвержденного перечня конкретных работ, установленных специальной оценкой условий труда. Документы готовятся комиссией по охране труда.

3.7. Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.8. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.9. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.10. Водителям школьных автобусов в целях организации школьных перевозок учащихся обеспечиваются выплаты к заработной плате надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (с изменениями на 14 августа 2014 года). Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются директором общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства:

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

- до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
- до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
- до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

- до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
- до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
- до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

### 3.10. Доплаты и надбавки компенсационного характера, применяемые в учреждении (в том числе и директору школы):

Категории работников	Показатели	Размер устанавливаемой доплаты
Учитель	За классное руководство и работу с родителями	до 2015 руб в зависимости от наполняемости класса
	За классное руководство (фед.)	5000 руб.ежемесячно
	За проверку тетрадей: русский язык, математика, литература, иностранный язык – 40 рублей за учащегося; история, химия, физика, биология, обществознание, география – 20 рублей за учащегося	до 2000 руб. ежемесячно
	За категорию	10% от базовой части-за 1 категорию, 20% - за высшую категорию
	Коэффициент по изучению углубленного уровня, Постановление Правительства Самарской области от 16.06.2019 № 237	30% от базовой части
	Выплата педагогическим работникам учреждения в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, п. 8 ст. 55 Закона РФ № 3266-1 от 10.07.1992	100 рублей ежемесячно
	За руководство методическим объединением	до 5000 руб. ежемесячно
	Содержание рабочих помещений и демонстрационных приборов и аппаратуры готовыми к применению	до 1000 руб. в месяц
	Качественная подготовка приборов и оборудования к уроку и участие в проведении наиболее сложных опытов на уроке	до 1000 руб. в месяц
	За проведение лабораторных и практических работ по физике и химии	до 1000 руб в месяц
	За участие в работе аттестационных комиссий на уровне ОУ и округа (в том числе и директору школы) в экзаменационный период	до 2000 руб в период аттестации
	За организацию экспериментальной работы в школе (в том числе директору школы)	до 10000 руб в месяц
	За организацию и сопровождение учебно-воспитательной работы в школе	До 10000 руб ежемесячно
За организацию учебной деятельности	до 10000 руб ежемесячно	

	За организацию и сопровождение воспитательной работы в школе	до 10000 руб ежемесячно
	За организацию профильной и предпрофильной подготовки	до 2000 руб в месяц
	За здоровьесбережение	до 2000 руб ежемесячно
	За организацию досуга детей	до 5000 руб в месяц
	Секретарю педсовета, собрания трудового коллектива	До 2000 руб ежемесячно
	За интенсивность и напряженность труда	до 10000 руб. ежемесячно
	За наставничество	До 3000 руб ежемесячно
	За обеспечение эффективного и безопасного доступа к сети Интернет	До 2000 руб ежемесячно
	За организацию работы в медиатеке	До 2000 руб ежемесячно
	За работу по охране труда	До 5000 руб ежемесячно
	За работу с сервером СКФ	До 1000 руб ежемесячно
	За работу в системе «Электронной очереди»	1000 руб ежемесячно
	Доплата за библиотеку	до 5000 руб ежемесячно
	За организацию деятельности СП «Детский сад «Сказка» и ГКП	до 1500 руб ежемесячно
	За информатизацию	до 3000 руб ежемесячно
	За организацию интегрированного обучения	до 3000 руб ежемесячно
	За организацию проектной деятельности учащихся	до 2000 руб в месяц
	За организацию работы по ФГОС СОО	до 2000 руб ежемесячно
	За организацию безопасности дорожного движения	До 3000руб ежемесячно
	За работу контролером технического состояния школьных автобусов	До 3000 руб ежемесячно
	За программное обеспечение	до 1500 руб. в зависимости от объема работы (разовая оплата)
	За техобслуживание вычислительной техники	600 руб ежемесячно
	За работу в АИС	До 3000 ежемесячно
	За руководство Центром «Точка Роста»	До 5000 ежемесячно
Воспитатель	За интенсивность и напряженность труда	до 1000 руб в зависимости от объема и важности работы
	Доплата воспитателю, Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 г. № 448	5000руб ежемесячно
	За организацию работы школьного музея	До 2000 руб ежемесячно

	За расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполненных работ	До 3000 руб ежемесячно
Главный бухгалтер	За ведение федерального официального сайта bus.gov.ru	До 3000 руб ежемесячно
	За экономические расчеты	до 3000 руб. ежемесячно
	За интенсивность и напряженность труда	до 3000 руб.ежемесячно
	За организацию и ведение контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 4000 руб.ежемесячно
Бухгалтер	За расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполненных работ	до 3500 руб ежемесячно
	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности, финансовых документов	от 3000 руб
Заведующий хозяйством	За выполнение разовых ремонтных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	до 2000 руб в зависимости от объема и важности работы
	За электробезопасность	до 3000 руб ежемесячно
	За пожарную безопасность	до 3000 руб ежемесячно
	За обслуживание школьного здания	до 3000 руб ежемесячно
	За интенсивность и напряженность	до 3000 руб ежемесячно
Сторож	За выполнение разовых работ, не предусмотренных должностными обязанностями по заданию администрации	до 1000 руб в зависимости от объема и важности работы
	За обслуживание школьного здания	от 2500 руб в зависимости от объема и важности работы
Секретарь	За ведение воинского учета	до 2000 руб в месяц
	За работу с электронной почтой	до 2000 руб ежемесячно
	За интенсивность и напряженность труда	до 3000 руб ежемесячно
	За работу с официальным сайтом	до 3000 руб ежемесячно
	Администратору системы АСУ РСО	до 2000 руб ежемесячно
	За работу в модуле ДОУ АСУ РСО	До 2000 руб ежемесячно
Уборщик служебных помещений	За выполнение разовых работ, не предусмотренных должностными обязанностями по заданию администрации	до 1000 руб в зависимости от объема и важности работы
	За интенсивность	до 2000 руб ежемесячно
	Обеспечение дополнительных мер в условиях распространения COVID-19	до 2000 руб.ежемесячно в зависимости от объема и важности работы
Библиотекарь	За работу с фондом учебников и другой	до 2000 руб в период вы-

	учебной литературы	полнения работы
	За интенсивность	До 3000 руб ежемесячно
Рабочий по обслуживанию зданий	За ответственность за уборку территории, прилегающей к зданию школы	до 6000 руб ежемесячно
Повар	За вредные условия труда	до 12%
Водитель	За стаж работы водителем автобуса, Постановление Правительства Самарской области № 267 от 24.12.2007	до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет; до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет; до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет
	За протяженность маршрута, Постановление Правительства Самарской области № 267 от 24.12.2007	до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км; до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км; до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км

### 3.11. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

### 3.12. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда **12%**;
- доплаты за работу в ночное время (**35%**);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за совмещение профессии (должности);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);
- пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника выплачиваются работодателем;
- доплата до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

3.13. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым за-

конодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.14. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1)

3.15. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании».

3.16. Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 14 и более человек, в классах наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

3.17. Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства РФ № 448 от 04.04.2020 года в сумме 5000 рублей. Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

3.18. Установить ежемесячную денежную выплату (далее - выплата) воспитателям Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 186 от 15.04.2015., в редакции Постановлений Правительства Самарской области № 119 от 18.03.2016, № 146 от 19.03.2021 в размере 5000 рублей.

3.19. Установить дополнительные ежемесячные выплаты в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, впервые принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239).

#### **4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда**

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда учреждения, руководителям структурных подразделений дошкольного образования учреждения в размере не более 10% от стимулирующего фонда конкретного структурного подразделения.

4.3. Стимулирующий фонд школы в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом: общий фонд стимулирования школы, за минусом 3% фонда стимулирования руководителя

- на выплаты педагогическому персоналу школы направляется 100%;

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования 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, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.1. 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.

(п. 4.1.1. введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

4.4.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в [абзаце первом пункта 4.1.1](#) настоящего Положения, суммируются.

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

(п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

4.5. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.6. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

4.7. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком на один год.

4.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 2, 3) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

– Работники общеобразовательного учреждения представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ и по форме, утвержденной приказом директора, не позднее 10 сентября текущего года. До 12 января следующего года - вновь принятые работники.

– Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения выплат. К оценочному листу работник учреждения прикладывает пояснительную записку, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому критерию и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.) Комиссия не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статистических данных учреждения, содержащих персональные данные.

– Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения, за исключением внешних совместителей.

– Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.

– Состав экспертной комиссии определяется приказом директора школы.

– В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, специалист по кадрам, представители Управляющего Совета (из числа родительской общественности), представитель органа управления образованием (по согласованию), представитель органа муниципального образования (по согласованию).

– Председатель экспертного совета выбирается тайным голосованием из числа членов совета.

– После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ, являющуюся основанием для их стимулирования: не позднее 13 сентября текущего года и для вновь прибывших 15 января следующего года.

– Экспертная комиссия обязана в течение 3 дней после представления аналитической информации директором школы её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОУ за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников Школы делится 70%х30%. Первые 70% стимулирующей части педагогических работников Школы направляются на периодические стимулирующие выплаты (Надбавки за эффективность (качество) работы), вторые 30% направляются на разовые выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) педагогическим работникам школы и выплаты вновь принятым педагогам проработавших в учреждении 6 месяцев. Сумма стимулирующей части, направляемая на периодические выплаты, делится на общее количество фактически набранных баллов в соответствии с Приложением 2, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Офб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Офб – общие фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

$$\text{Офб} = \text{Фб} \times \text{Кп}$$

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников.

Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 3 далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; Омб – общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала, Кп – количество работников соответствующей категории.

– Утверждение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников – утверждается Советом ОУ дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и сентябре.

– Утвержденный показатель используется в период с января по август (с сентября по декабрь) текущего учебного года для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса, утвержденного одного балла оценки, на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга.

– Директор ОУ в срок до 14 сентября издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения и до 16 января для вновь прибывших работников.

4.9. Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора школы с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

4.10. По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

4.11. Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на установление выплат.

4.12. Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и заведены председателем экспертной комиссии.

4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования (приложение № 3).

4.14. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.15. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.16. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- 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.

4.17. При переводе из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии.

4.18. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

4.18.1. Премироваться могут все сотрудники учреждения, не имеющие не снятых письменных взысканий в течение последнего календарного года.

4.18.2. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

4.18.3. Решение о премировании работников принимается директором ОУ на основании ходатайства председателя профсоюзного комитета или Совета ОУ, а также представления заместителей руководителя, оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии.

4.19. Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников.

По результативности работы Учреждения в течение определённого периода (учебного года, четверти или иного) может осуществляться премирование всех категорий работников приказом директора.

4.20. Премии выплачиваются:

- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за активное участие в общественной жизни, направленное на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;
- за проведение открытых уроков, занятий;
- за выступления (доклады) на педсоветах;
- за разработку методических пособий и использование их в работе;
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- за организацию и проведение семинаров, совещаний, "круглых столов" и т.п.;
- по результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- за активное участие в пополнении внебюджетного фонда ОУ за счёт спонсоров;
- иные поощрительные выплаты: премирование к юбилейным датам со дня рождения ( 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины).

4.21. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ОУ снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава ОУ, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## **5. Выплата заработной платы**

### 5.1. Срок выплаты заработной платы.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам 9 и 24 числа каждого месяца. При этом 24 числа каждого месяца выплачивается 25- 40 % месячного вознаграждения за труд, а оставшаяся часть заработной платы (включая компенсационные и стимулирующие выплаты) выплачивается 9 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.1.2. Оплата ежегодного и дополнительного отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, производится на основании справки-подтверждения. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

### 5.2. Форма выплаты заработной платы.

5.2.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях, путём перечисления на зарплатные пластиковые карты работников учреждения.

### 5.3. Расчетный листок.

5.3.1. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате. Формирование расчетного листка производится с применением программы Кластер: Бюджет-Бухгалтерия.

5.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.5. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

## **6. Удержания из заработной платы**

6.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

6.1.1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

6.1.2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

6.1.3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

6.1.4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

6.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

## **7. Материальная помощь**

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

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (свыше 3-х месяцев) - до 6000 руб.;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) - до 4000 руб.;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) - до 5000 руб.;

выход на заслуженный отдых - до 6000 руб

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

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

7.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

**Лист оценивания качества работы педагогического работника**  
**ГБОУ СОШ с. Старый Маклауш**

Критерии и показатели качества труда педагогических работников образовательного учреждения

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Макс.кол-во баллов
1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение доли неуспевающих учащихся – 0,5 балла; отсутствие неуспевающих учащихся – 1 балл.	1
	1.2. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл.	2
	1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) – 2 балла; доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету – 1 балл.	4
	1.4. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ, кроме математики и русского языка), в классах, в которых преподаёт учитель, составляет от 10 % до 50% - 1 балл; от 51 % и выше - 2 балла. ( по каждому предмету)	4
	1.5. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ОГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ОГЭ, кроме математики и русского языка), в классах, в которых преподаёт учитель, составляет от 10 % до 50% - 1 балл; от 51 % и выше - 2 балла. ( по каждому предмету)	4
	1.6. Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель – 2 балла; выше 60 % - 3 балла.	3

1.7. Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования Выше среднего по району — 1 балл, по округу – 2 балла, по области – 3 балла, по России – 4 балла	4
1.8. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам ОГЭ	4

	в новой форме Выше среднего по району — 1 балл, по округу — 2 балла, по области — 3 балла, по России – 4 балла	
	1.9. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 1 балл.	1
	1.10. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 2 балла	2
	1.11. Положительная динамика качества обучения на ступени начального общего образования – 2 балла	2
	1.12. Работа по подготовке и проведению ВПР, РКР, ИС	1
	1.13. Работа экспертом, членом жюри: на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла	4
2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	2.1. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад: на муниципальном уровне — 1 балл, 2 и более человек — 2 балла; наличие на окружном уровне – 3 балла; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 4 балла; наличие на уровне области – 5 баллов; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 6 баллов. Наличие участников на районном уровне – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области —3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла. Участие учащихся в заочных предметных олимпиадах — 1 балл, призеры заочных олимпиад — 2 балла.	6

	<p>2.2. Учащиеся, ставшие участниками в конкурсах, фестивалях по предметам: наличие на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла, на всероссийском (заочно) — 1 балл.</p> <p>Учащиеся, ставшие победителями или призёрами в конкурсах, фестивалях по предметам: наличие на районном уровне – 3 балла; на окружном уровне – 4 балла; наличие на уровне области — 5 баллов, на всероссийском уровне — 6 баллов, на всероссийском (заочно) — 2 балла.</p>	6
	<p>2.3. Учащиеся, ставшие участниками в спортивных соревнованиях: наличие на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла.</p> <p>Учащиеся, ставшие победителями или призёрами в спортивных соревнованиях: на районном уровне – 3 балла; на окружном уровне – 4 балла; наличие на уровне области — 5 баллов, на всероссийском уровне — 6 баллов.</p>	6
	<p>2.4. Команды, ставшие участниками в спортивных соревнованиях: на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла.</p> <p>Команды, ставшие победителями или призёрами в спортивных соревнованиях: на районном уровне – 3 балла; на окружном уровне – 4 балла; наличие на уровне области — 5 баллов, на всероссийском уровне — 6 баллов.</p>	6
	<p>2.5. Учащиеся, ставшие участниками в конкурсах проектов: наличие на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла, на всероссийском (заочно) — 1 балл.</p> <p>Учащиеся, ставшие победителями или призёрами в конкурсах проектов: наличие на районном уровне – 3 балла; на окружном уровне – 4 балла; наличие на уровне области — 5 баллов, на всероссийском уровне — 6 баллов, на всероссийском (заочно) — 2 балла.</p>	6

	<p>2.6. Учащиеся, ставшие участниками в конференциях по предметам: наличие на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла, на всероссийском (заочно) — 1 балл.</p> <p>Учащиеся, ставшие победителями или призёрами в конференциях по предметам: наличие на районном уровне – 3 балла; на окружном уровне – 4 балла; наличие на уровне области —5 баллов, на всероссийском уровне — 6 баллов, на всероссийском (заочно) — 2 балла.</p>	6
	2.7. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (при условии, что педагог являлся научным руководителем): Наличие – 2 балла	2
3. Позитивные результаты организационно - воспитательной деятельности	3.1. Наличие учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – минус 2 балла, отсут-	2
классного руководителя	ствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего – 2 балла.	
	3.2. Охват учащихся горячим питанием: более 70% - 1 балл. (для классных руководителей)	1
	3.3. Учащиеся, ставшие участниками в конкурсах, проектах, фестивалях, конференциях: наличие на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла, на всероссийском уровне — 4 балла, на всероссийском (заочно) — 1 балл. Учащиеся, ставшие победителями или призёрами в конкурсах, проектах, фестивалях, конференциях: наличие на районном уровне – 3 балла; на окружном уровне – 4 балла; наличие на уровне области —5 баллов, на всероссийском уровне — 6 баллов, на всероссийском (заочно) — 2 балла.	6
4. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 50 % учебного времени – 1 балл.	1
	4.2. Наличие публикаций педагога по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе, периодических изданиях, сборниках: Наличие – 2 балла	2

	4.3. Наличие персонального сайта или блога (обновление не реже 1 раза в месяц) — 2 балла.	2
	4.4. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: на районном уровне – 2 балла, на окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла, на всероссийском уровне – 5 баллов; Педагог является победителем или призером: на районном уровне – 3 балла, на окружном уровне – 4 балла, на областном уровне – 5 баллов, на всероссийском уровне – 6 баллов.	6
	4.5. Работа в системе АСУ РСО: ввод данных в электронный классный журнал: от 70% до 99% - 1 балл, 100 % - 2 балла.	2
	4.6. Распространение педагогического опыта учителя (открытые уроки, педсоветы, МО, мастер-классы, семинары): <i>очное участие</i> : школьный уровень – 2 балла; районный уровень – 3 балла; окружной уровень – 4 балла; на уровне области – 5 баллов; всероссийский уровень – 6 баллов; <i>заочное участие</i> (на любом уровне) – 2 балла.	6
	4.7. Своевременность и правильность оформления документации учителя-предметника:	2
	без замечаний – 2 балла, с замечаниями – 1 балл, небрежное, неаккуратное ведение – минус 2 балла	

Критерии и показатели качества труда воспитателей.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Макс. кол-во баллов
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1.1. Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне	2
	1.2. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в ГКП (в среднем по группе)	2
	1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	1
	1.4. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ГКП)	1-2
	1.5. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	2

	1.6.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
	1.7.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	3
	1.8.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1-3
	1.9.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1-5
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2
3. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1-2
	3.2.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)	1-2
	3.3.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1-2
	3.4.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1-2

Критерии оценки деятельности сотрудников, за исключением педагогов.

Должность	Критерии оценки деятельности сотрудников и показатели	Макс. кол-во баллов
Библиотекарь	Своевременное и качественное оформление и представление отчетов	0,5-1,5
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	1 - 3
	Обеспечение безопасной перевозки людей, отсутствие ДТП	1,5-3
	Оперативность в работе	1 - 2
Бухгалтер	Своевременное и качественное оформление и представление отчетов	1,5 - 3
	Своевременное заключение договоров с организациями на оказание услуг школе	1-2
	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	2

	Осуществление бухучета с применением компьютерных программ	1 - 3
Сторож	Недопущение во время дежурства случаев проникновения в здание школы посторонних лиц	0,5-1,5
	Недопущение во время дежурства нахождения посторонних лиц и чужого автотранспорта, другой техники на территории школы	0,5-1,5
	Своевременное предупреждение администрации школы о неполадках в системах жизнеобеспечения школы (водопровод, канализация, отопительная система, АПС)	0,5 - 2
	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны сотрудников, администрации школы	1-3
Секретарь	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, сотрудников, детей, администрации школы	0,5 – 1,5
	Своевременный контроль за исполнением документов, отписанных работникам школы (ч/з журнал регистрации входящих документов)	0,5-1,5
	Своевременная доставка полученной информации по каналам связи и доведение ее до ответственных лиц	0,5-1,5
	Своевременное и правильное печатание различных документов и материалов	0,5-1,5
	Качественная организация работы с кадрами, оформление и ведение трудовых книжек сотрудников школы	1-3
	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Сохранность контингента (отсутствие или уменьшение % отсева)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Отсутствие или уменьшение числа неуспевающих учащихся	2
	Повышение доли педагогов, прошедших курсы обучения по 72 часовой программе и более	1,5 - 3
	Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	0,5 - 1,5
	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	2
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	0,5
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1,5
	Повышение доли аттестованных педагогов	2
	Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории	1,5
	Профильное обучение	2
	Увеличение числа детей, участвующих в научно-исследовательских конференциях, предметных конкурсах	2

	Участие педагогов в конкурсах проф.мастерства	1,5 - 3
	Положительная динамика основных показателей качества обученности	0,5 – 1,5
	Совпадение годовых оценок учащихся с оценками внешней экспертизы	1,5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференции	0,5 – 1,5
	Публикации педагогов с целью обобщения опыта работы	1,5
	Наличие регулярных публикаций на сайте школы	1,5
Заместитель директора по воспитательной работе	Сохранность контингента (отсутствие или уменьшение % отсева)	0,5
	Отсутствие детей, состоящих на учете в КДН, ИДН	0,5 – 1,5
	Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	0,5 – 1,5
	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	3
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	2
	Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории	1,5
	Увеличение охвата детей программами дополнительного образования	0,5
	Увеличение или 100% охват горячим питанием детей	0,5
	% обучающихся (перешедших, поступивших) в 10-й класс	0,5 – 1,5
	Увеличение доли педагогов, использующих здоровьесберегающие программы	1,5
	Участие школы в социально значимых конкурсах и	2
		проектах «Самая классная», «Гражданин», «Радуга профессий», «Бравые солдаты» и др.
Наличие публикаций в СМИ с целью формирования имиджа ОУ		2
Наличие регулярных публикаций на сайте ОУ		1
Публикации педагогов, имеющих классное руководство, с целью обобщения опыта работы		0,5
Работа детских объединений		1,5
Увеличение доли педагогов, использующих профилактические программы		0,5 – 1,5
Уборщик служебных помещений	Проведение генеральных уборок	0,5-3
	Содержание убираемых помещений, коридоров, подсобных помещений в соответствии с требованиями СанПин (влажная уборка коридоров 2 раза в день, чистота стен, зеркал, раковин, унитазов, мытье окон, полив цветов).	0,5-3

	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок в убираемых помещениях	0,5-1,5
	Недопущение посторонних лиц в школу	1,5
Заведующий хозяйством	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих органов	0,5 - 1
	Своевременная подготовка и качественное проведение всех видов ремонтных работ	1-2
	Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в зданиях школы	1,5
	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	0,5 – 3
	Качественная подготовка отчетов	2
	Своевременное обеспечение школьной столовой продуктами питания	1-3

**Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников**

**Разовые поощрительные выплаты**

Наименование должностей	Основания для премирования (критерии)	Размеры доплат
учитель	качественная организация и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий	До 5500 руб.
	обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений	До 5500 руб.
	успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур	До 3500 руб.
	качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности	До 5500 руб.
	качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника	До 5500 руб.
	высокие результаты обучающихся по итогам учебной четверти, полугодия, года	До 5500 руб.
	работа в экспертной комиссии в зависимости от уровня (районный, окружной, областной)	От 500 руб до 1000 руб
	участие в конкурсе «Учитель года»	От 5000 руб до 7000 руб
	интенсивность труда учителей русского языка, математики в выпускных классах и учителей начальных классов	До 5500 руб
	Поддержание благополучного психологического климата в коллективе	До 5500 руб.
	Выполнение плана внутришкольного контроля и плана воспитательной работы	До 5500 руб.
	Качественное обслуживание локальной сети школы	До 2500 руб.
	Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по школе	До 500 руб.
	Исполнительная дисциплина	До 5500 руб.
	главный бухгалтер, бухгалтер	Хорошие результаты проверок, инспекций, ревизий и вышестоящих организаций
заведующий хозяйством	Обеспечение безопасного функционирования школы в течении всего рабочего дня	До 5500 руб.
секретарь	Проявление творческой инициативы	До 5500 руб.
сторож	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов о происходящих ЧП	До 1000 руб.
уборщик служебных помещений	качественное выполнение срочных особо важных видов работ (ликвидация аварий)	До 5500 руб.
	Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	До 500 руб.
	сохранность школьного имущества и оборудования	До 1500 руб.
воспитатель	Проявление творческой инициативы	До 5500 руб.

водитель	Содержание транспорта в надлежащем состоянии	До 3000 руб.
Рабочий по обслуживанию зданий	качественное выполнение срочных особо важных видов работ (ликвидация аварий)	До 5500 руб.
все сотрудники школы	устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ	До 3000 руб.