

СОГЛАСОВАНО  
на заседании Управляющего совета  
Учреждения Протокол № 1  
от «12» января 2018 год  
Председатель Управляющего совета  
С.Г. Бирюкова

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ №3-0 от «15» января 2018 год

Директор ГБОУ СОШ № 4 п.г.т. Алексеевка



В.С. Ходаковская

## ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 4 п.г.т. Алексеевка городского округа Кинель Самарской области (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201);
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных 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. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказом МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009 «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- 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»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2015г. № 141-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016 г. № 773 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «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»;

- «Методическими рекомендациями 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, утвержденных распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р»;

- Положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной

школы № 4 п.г.т. Алексеевка городского округа Кинель Самарской области (далее – Учреждение);

- Уставом Учреждения; Коллективным договором государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школа № 4 п.г.т. Алексеевка городского округа Кинель Самарской области.

1.2. Настоящее Положение призвано регулировать распределение стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 п.г.т. Алексеевка городского округа Кинель и его структурных подразделений.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, разработанных администрацией Учреждения, утвержденных Управляющим советом Учреждения.

1.7. Положение согласовывается с Управляющим советом Учреждения, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора Учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п.1.7 настоящего Положения.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового Положения.

## **2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат**

2.1. Целью установления стимулирующих выплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

2.3. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### **3. Виды стимулирующих выплат, условия их установления, снижения, отмены**

3.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат: Надбавки, Доплаты, Премии.

3.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, воспитанников во время непосредственной образовательной и свободной деятельности детей, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- *Наличие обоснованной жалобы.*

При наличии обоснованной жалобы стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника на срок от трех месяцев до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- *Наличие дисциплинарных взысканий (замечание).*

При наличии замечания, стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% на срок до шести месяцев с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

3.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и время внеурочной деятельности, воспитанников и детей во время непосредственной образовательной и свободной игровой деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (детей) была возложена на данного педагога (воспитателя).

Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся (в соответствии со ст.72,74 ТК РФ).

- *Наличие дисциплинарных взысканий (выговор).*

Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- *Наличие повторной обоснованной жалобы.*

Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- *При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.*

Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения.

### **4. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников**

**ГБОУ СОШ № 4 п.г.т. Алексеевка**

**Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников**

- 4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы составляет 20% от фонда оплаты труда работников школы и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников учреждения, в том числе директору школы.
- 4.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда между различными категориями работников школы распределяется следующим образом:
- 1) на выплаты педагогическим работникам направляется не менее 80% от стимулирующей части фонда из – них не менее 50% - периодические стимулирующие выплаты, связанные с результативностью труда работников и не более 50% одноразовые выплаты по выполнению особо важных работ, за активное участие в мероприятиях школы, района, совершенствование форм и методов обучения и воспитания, обобщение и внедрение передового опыта работы написание программ, элективных курсов и т. д...;
  - 2) на выплаты работникам АХП направляется не более 15% от стимулирующей части фонда;
  - 3) на выплаты директору школы направляется до 3% от стимулирующей части фонда.
- 4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в структурном подразделении детский сад «Светлячок» (далее – детский сад) составляет 30,367% от фонда оплаты труда в части реализации образовательных программ и 23,20% от фонда оплаты труда в части организации присмотра и ухода за детьми и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников учреждения, в том числе директору школы.
- 4.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда между различными категориями работников распределяется следующим образом:
- 1) **до 3% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности директора школы;**
  - 2) **97% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности работников детского сада, из которых:**
    - 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 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;
    - на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части.

2.2.2. . К видам стимулирующих выплат заведующего детского сада относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы заведующего

- за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования приказом директора Учреждения устанавливается надбавка в размере до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада с указанием даты начала и окончания периода действия;
- размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен;
- при ухудшении показателей работы начальника или наложением на начальника дисциплинарного взыскания (при условии соблюдения требований ст.72,74 ТК РФ – предупреждение работника за два месяца) выплата надбавки может быть прекращена до истечения срока действия;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена со дня принятия на работу.

Надбавки за эффективность (качество) работы заведующего на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы приказом директора Учреждения устанавливается надбавка в размере до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада с указанием даты начала и окончания периода действия;

- эффективность (качество) работы для установления надбавок оценивается в начале календарного года по итогам прошедшего года.
- надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены проработавшим менее 6 месяцев в должности начальника, имеющим дисциплинарные взыскания и под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты соответствия содержания и качества подготовки образовательного учреждения требованиям государственных образовательных стандартов, а также показателей деятельности образовательного учреждения, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации.

4.2.2. Заведующему детским садом, принятому на работу с установлением испытательного срока, надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

4.2.3. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а так же иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются заведующему по результатам его работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на детский сад.

4.2.4. Размер премии заведующему детского сада устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на детский сад. Общая сумма, выплаченных в течении года заведующему выплат стимулирующего характера, не должна превышать 10 % от стимулирующей части ФОТ работников детского сада.

**4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в структурном подразделении дополнительного образования «Гармония» (далее СП «Гармония»).**

Стимулирующие выплаты распределяются следующим образом:

- до 3% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения;
- до 10% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности начальника СП «Гармония»;

- 87 % - на стимулирование деятельности работников СП «Гармония».

4.3.1. К выплатам стимулирующего характера начальнику СП «Гармония» относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы начальника СП «Гармония»:

- за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования приказом директора Учреждения устанавливается надбавка в размере до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Гармония» с указанием даты начала и окончания периода действия;

- размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен;

- при ухудшении показателей работы начальника или наложением на начальника дисциплинарного взыскания (при условии соблюдения требований ст.72,74 ТК РФ – предупреждение работника за два месяца) выплата надбавки может быть прекращена до истечения срока действия;

- надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена начальнику со дня его принятия на работу.

Надбавки за эффективность (качество) работы начальнику СП «Гармония»:

- начальнику на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы приказом директора Учреждения устанавливается надбавка в размере до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Гармония» с указанием даты начала и окончания периода действия;

- эффективность (качество) работы начальника для установления надбавок оценивается в начале календарного года по итогам прошедшего года.

- надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены проработавшим менее 6 месяцев в должности начальника, имеющим дисциплинарные взыскания и под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты соответствия содержания и качества подготовки образовательного учреждения требованиям государственных образовательных стандартов, а также показателей деятельности образовательного учреждения, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации.

4.3.2. Начальнику СП «Гармония», принятому на работу с установлением испытательного срока, надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

4.3.3. Премии начальнику за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а так же иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются начальнику по результатам его работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на СП «Гармония».

4.3.4. Размер премии начальнику СП «Гармония» устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на СП «Гармония».

4.4. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливаются учредителем на основании приказа, распоряжения Кинельского управления МО и Н СОВ пределах 3% стимулирующего фонда в соответствии с Листом оценивания эффективности работы руководителя, согласованного с Управляющим советом школы.

## 5. Условия и процедура установления стимулирующих выплат

5.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат является:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

5.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3. Стимулирующие надбавки и доплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.4. Премии стимулирующего характера являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения.

5.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения:

- педагогическому персоналу школы два раза в год на период с 01.01 по 31.12 (по итогам работы в период с 01.09 по 31.12 и 01.01. по 31.08) выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- АХП школы один раз в год на период с 01.09 по 31.12 и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.
- педагогический персонал и работники структурных подразделений один раз в год на период с 01.01 по 31.12 (по итогам работы в период с 01.01 по 31.12) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни

5.6. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет Учреждения.

5.7. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (Приложение 1), утверждённой приказом директора Учреждения. Перечень критериев согласовывается с Управляющим советом Учреждения.

5.8. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников учреждения администрация учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания эффективности (качества) работы для каждой категории работников (кроме руководителей структурных подразделений учреждения).

5.9. Работники учреждения до 10 числа (сентябрь, январь) предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности.

В форме портфолио педагогические работники учреждения..

Портфолио включает в себя:

- 1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчётный период,
- 2) копии подтверждающих документов.

Другие работники учреждения представляют листы самоанализа эффективности работы

5.10. Для решения вопросов, связанных с распределением стимулирующего фонда оплаты труда, с целью обеспечения коллегиальности, открытости, гласности его распределения создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей методических объединений, творческих групп, опытных педагогов, представителей профсоюзного комитета учреждения.

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования и программы дополнительного образования, формируются свои экспертные комиссии. Персональный состав экспертных комиссий утверждается приказом директора учреждения.

5.11. Права и обязанности экспертных комиссий:

5.11.1. Экспертные комиссии имеют право:

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путём голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

5.11.2. Экспертные комиссии обязаны:

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и непедagogическим персоналом материалов по самоанализу;
- 2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) представить подготовленную аналитическую информацию директору учреждения не позднее 15 числа (сентябрь, январь);
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

5.12. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования протокола в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.13. Директор учреждения направляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников на согласование в Управляющий совет не позднее пяти дней с даты заседания экспертной комиссии.

5.14. Управляющий совет учреждения рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее трёх дней с даты её поступления от директора учреждения.

5.15. Стимулирующие выплаты работникам учреждения с указанием размера и периода действия этих выплат устанавливаются приказом директора учреждения. Приказ об установлении стимулирующих выплат на год издаётся не позднее 20 числа (сентября) текущего учебного года. Приказ на выплаты, носящие разовый или

периодический характер, издаётся в течение трёх дней после поступления аналитической информации о показателях деятельности работника, дающих право на стимулирующие выплаты.

5.16. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты исчисляются в суммовом выражении и выплачиваются одновременно с заработной платой работника за истекший месяц.

5.17. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное выражение одного балла для каждого структурного подразделения и школы устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда. Величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками, в результате определяется денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу. Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников(школа, структурное подразделение) два раза в год (на 01 января и 01 сентября текущего года).Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. Таким образом, получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

**5.18. Основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат, действующих в течение установленного периода, являются:**

- получение обучающимся (воспитанником) травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- привлечение работника к дисциплинарному взысканию;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

5.19. Уменьшение размера стимулирующих выплат или отмены или стимулирующих выплат по указанным основаниям происходит на основании приказа директора Учреждения. Выплаты снимаются с момента уведомления работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора.

5.20. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

## **6. Виды стимулирующих выплат.**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет

СП «Гармония» - устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет - 2% от должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 4% от должностного оклада);

детский сад - устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах: при выслуге от 3

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

- надбавка за эффективность (качество) работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- и иные поощрительные выплаты.

6.2. Условия для назначения стимулирующих выплат, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет и надбавки за интенсивность и напряженность работы:

- стаж работы в Учреждении в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника.

6.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы рассматривается и утверждается Комиссией по определению стажа для установления ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам Учреждения.

6.4. При отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, 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, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

6.5. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанных выше, суммируется.

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

## 7. Премирование

7.1. Приказом директора Учреждения устанавливаются премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Премирование работников производится при наличии экономии по ФОТ за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности, ответственное отношение и добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за интенсивность и напряженный труд;
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности;

7.2. Перечень премий, применяемых для работников Учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда:

- за выполнение расширенных должностных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации – до 5000 руб
- за участие в подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону до-10000 руб.

- за организацию курсовой подготовки, организацию и контроль своевременной аттестации педагогических работников – 10000 руб.
- за успешные показатели в работе до 10000 руб.
- за руководство окружным методическим объединением до 10000 руб.
- за организацию работы с одаренными детьми до 8000 руб.
- за участие в разработке программы развития школы - до 10000руб.
- за участие в разработке образовательных программ Учреждения- 8000 руб.
- за проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным - обязанностям при организации различных мероприятий и акций до 10000 руб.
- за конструктивную инициативу и творчество, направленные на развитие образовательного учреждения, большой вклад в модернизации образовательной системы округа и укрепление сотрудничества с окружающим сообществом до 10000 руб.
- за качественную организацию бухгалтерского учета с использованием программных продуктов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения на ошибки в начислении заработной платы до 10000 руб.
- контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов до 10000руб.
- качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчётов, платежей обстоятельств, договоров до 10000руб.
- позитивные результаты подготовки Учреждения к началу нового учебного года до 10000 руб.
- своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и гигиенических средств - 5000руб
- отсутствие замечаний контролирующих органов до 5000руб.
- оказание дополнительных образовательных услуг (кружковая деятельность) до 5000 руб.
- подведение итогов работы учреждения, подготовка деклараций, отчётов, ведение документации по охране труда, по гражданской обороне, по безопасности Учреждения, по кадрам Учреждения, подготовка документации к различным конкурсам и т.п. до 15000 рублей;
- проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения до 10000 рублей.
- участие и результаты смотров, конкурсов, аттестации до 2000 рублей.
- участие в инновационном процессе Учреждения до 10000 рублей.
- эффективное внедрения ресурсосберегающих технологий до 10000 рублей.
  - за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы, за подготовку документации к аттестации – до 15000 рублей.
  - за организацию работы по формированию базы данных, вводимой в АИС «Кадры в образовании» - до 5000 руб.
  - за своевременное составление и предоставлений достоверной информации по запросам вышестоящих организаций – до 5000руб.
  - за организацию работы школьного музея -8000руб.
  - за организацию и создание развивающей среды на участках детского сада и эффективное использование в организации деятельности участников образовательного процесса- 5000руб.
  - за организацию работы психолога – медико - психологического консилиума- 5000руб.
  - за организацию воинского учета и бронирования граждан пребывающих в запасе, и первоначальной постановке на воинский учет призывников(учащихся школы) - 5000руб

- другое.

7.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется в соответствии с приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

7.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

7.5. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год, за неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;

- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

7.6. Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда из стимулирующего фонда на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия и действует до принятия нового.

9.2. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

Принят с учетом мнения профсоюза

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ О.Г. Верчагина