

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива

протокол № 4

« 04 » октября 20 13 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор БОУ СОШ №1

Е.А. Деженина
Е.А. Деженина

Приказ № 133/ОД

« 04 » октября 20 13 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

*государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы №1 города Кинеля городского округа Кинель
Самарской области*

Раздел 1. Порядок оплаты труда работников ГБОУ СОШ №1 города Кинеля

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области (ГБОУ СОШ №1 города Кинеля) разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

 Постановления 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»;

 Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

 Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «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 учреждений»;

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

 Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик 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»;

Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области»;

Постановления Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 578 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

- 1.3. 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.
- 1.4. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.
- 1.5. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда.

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{НбфС} + \text{ОДФС}) \text{Н}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

С – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств; **Н** – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Структура ФОТ школы на основании норматива бюджетного финансирования для учащихся общего образования, распределяется следующим образом:

- базовый фонд оплаты труда – 79% от фонда оплаты труда;
- стимулирующий фонд оплаты труда – 21% от фонда оплаты труда;
- ФОТ педагогических работников – 58,99% от базового фонда оплаты труда;
- ФОТ АХП – 18,01% от базового фонда оплаты труда;
- специальный фонд- 23% от базового фонда оплаты труда, из них- не менее 50% учителям, - не более 50% АХП.

Структура ФОТ на основании норматива бюджетного финансирования для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, не нуждающихся в сопровождении, обучающихся в общеобразовательных школах:

- базовый фонд оплаты труда – 90% от фонда оплаты труда;
- стимулирующий фонд оплаты труда – 10% от фонда оплаты труда;
- ФОТ педагогических работников – 85% от базового фонда оплаты труда;
- специальный фонд- 15% от базового фонда оплаты труда.

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

2.4. Заработная плата педагогических работников 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 учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается 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 учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

- 2.5. Заработная плата административно-хозяйственного персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.
- 2.6. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.
- 2.7. 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.
- 2.8. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Кинельским управлением МОиН СО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.
- 2.9. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год в январе и сентябре.

3. Распределение специального фонда оплаты труда.

- 3.1. Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 23% от базового 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.
- 3.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).
- 3.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.
- 3.4. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 3.5. Надбавки и доплаты за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями:**

- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями до 25% (здесь и далее в расчете от базовой части заработной платы работника);
- проверка тетрадей и письменных работ до 25%;
- заведование кабинетами до 25%;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися до 20%;
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями до 15%;
- доплата за классы заочного обучения до 25%;
- за руководство методическим объединением до 10%;
- доплата за сложность и напряженность в работе до 50%;
- за организацию горячего питания школьников до 10%;
- за обслуживание вычислительной техники до 30%;
- за организацию работы по технике безопасности в школе 10%;
- за организацию антитеррористической работы в школе 10%;
- за ведение воинского учёта 10%;
- за работу с общественными организациями 10%;
- за работу по гражданской обороне 10%.

3.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельными предметами;
- 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, полученной за достижения в сфере образования.

3.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда до 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.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

- 4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 21% фонда оплаты труда работников и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.
 - 4.2. 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.
 - 4.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.
 - 4.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях: руководителю- 3%, педагогическим работникам- 78,4%, АХП- 18,6%.
 - 4.5. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:
 - надбавки за эффективность (качество) работы;
 - премии за интенсивность и напряженность работы;
 - иные поощрительные выплаты.
 - 4.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.
 - 4.7. Периодические стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на один месяц.
 - 4.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются 2 раза в год: в сентябре и январе на основании критериев оценки эффективности работы в следующем порядке: в срок до 20 сентября и 20 января педагогические работники предоставляют заполненные листы оценивания в соответствии с письмом Министерства образования и науки Самарской области от 09.02.2009г. №434 и документы, подтверждающие значения критериев. В течение пяти дней экспертная группа, назначенная приказом директора, анализирует предоставленные материалы, определяет количество баллов и оформляет протокол. Директор школы доводит результаты до членов совета школы и утверждает приказом не позднее 27 сентября (27 января). В случае несогласия работника с выставленными баллами, он имеет право подать письменную апелляцию с подробным обоснованием, которую экспертный совет обязан рассмотреть в течение трех дней.
- Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме

заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения);

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Кинельским управлением МОиН СО.

4.11. 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.

4.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 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.

4.13. 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.

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

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

- качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
- устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования, ЭВМ;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ и государственной аттестации выпускников;
- качественное выполнение срочных особо важных видов работ.

4.15. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы 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.

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

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

5. Материальная помощь

- 5.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
- 5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
 - длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
 - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- 5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
- 5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

Раздел 2. Порядок оплаты труда работников структурного подразделения детский сад комбинированного вида

«Гнездышко» ГБОУ СОШ №1 города Кинеля

1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Данный раздел Положения определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области детский сад комбинированного вида «Гнездышко» (далее – Детский сад), реализующего программы дошкольного образования за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановлением правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета 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», Постановлением правительства Самарской области от 08.09.2010 №398 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской

области и утверждении Методики расчета 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»», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 с изменениями от 27.10.2011 №702 « 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

- 1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Детского сада.
- 1.4. Заработная плата работника Детского сада 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.
- 1.5. Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета 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 соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.
- 1.6. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников устанавливаются Правительством Самарской области .
- 1.7. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда .
- 1.8. Работникам Детского сада может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим положением .
- 1.9. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.
- 1.10. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Детского сада осуществляется в соответствии с Постановлением правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения общеобразовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

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

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 76,8\%,$$

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

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

76,8% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

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

$$\text{СЧф} + \text{ФОТ} \times 23,2\%,$$

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

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

23,2% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

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

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и

другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда,

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам Детского сада производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Период, на который могут быть установлены компенсационные выплаты, утверждается приказом работодателя.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

3.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (приложение №1);
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации.
- 3.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.
- 3.6. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 4.1. В целях стимулирования работников Детского сада к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.
- 4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Детского сада распределяется следующим образом:
- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25 % 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 15 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30 % 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 30 % от стимулирующей части фонда оплаты труда .
- 4.3. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников Детского сада, определены в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, дополнены учреждением самостоятельно и

утверждены приказом заведующей и Управляющим советом (приложение №2).

- 4.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - 1 год.
- 4.5. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем ГБОУ.
- 4.6. 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 руководителя ГБОУ.
Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.
- 4.7. Для назначения стимулирующих выплат в Детского сада создается экспертная группа, состав которой утверждается приказом руководителя ГБОУ.
Результаты экспертизы оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат.
- 4.8. Работники Детского сада предоставляют экспертной группе самоанализ деятельности не позднее 23 числа каждого месяца в соответствии с утверждёнными критериями в установленной форме (приложение №4).
- 4.9. Членам экспертной группы не позднее 25 числа каждого месяца осуществлять экспертную оценку деятельности каждого работника в соответствии с представленными материалами самоанализа и Положением об оплате труда работников учреждения для дальнейшего установления руководителя ГБОУ стимулирующих выплат работникам Детского сада, оформлять результаты оценки Протоколом заседания ЭГ (приложение №5)
- 4.10. Приказом руководителя ГБОУ не позднее 25 числа каждого месяца утверждается размер стимулирующих выплат и протокол назначения стимулирующих выплат.
- 4.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:
 - стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

- 5.1. Премирование работников Детского сада производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за

порученную работу. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

5.2. В Детском саду применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников (в том числе со стажем работы в должности менее 6 месяцев), достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.3. Премия работником начисляется на основании приказа руководителя ГБОУ и размером не ограничивается.

5.4. Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- профессионализм, высокие показатели в работе;
- описание, обобщение и распространение в педагогическом сообществе инновационных методик, технологий, достигнутых полезных образовательных эффектов, разработку учебно-методического сопровождения;
- первое, второе и третье места в смотрах-конкурсах (в зависимости от уровня);
- высокие результаты работы по итогам: месяца, 3-х месяцев, полугодия, 9-ти месяцев, года;
- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы;
- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях;
- за своевременное и качественное предоставление отчетности;
- за выполнение большого объема работы, интенсивность и напряженность труда;
- за высокую результативность воспитанников при подготовке к школьному обучению (по результатам ПМПК);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

5.5. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране труда;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- недобросовестном отношении к работе.

5.6. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующей дошкольного образовательного учреждения.

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,
на которые устанавливаются доплаты работникам с тяжёлыми и вредными
условиями труда:**

Наименование должности	% доплаты
повар	12%
машинист по стирке и ремонту спецодежды	12%
уборщик служебных помещений	10%
кухонный рабочий	12%
кладовщик	12%
грузчик	12%
помощник воспитателя	10%