

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием Малокаменского филиала ГБОУ СОШ с.Екатериновка д/с «Теремок»

«11» января 2016г.

Протокол № 4 от 11.01.2016г.

Председатель: Кудряшова О.Н.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор

ГБОУ СОШ с.Екатериновка

\_\_\_\_\_ Н.А. Бореева

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

# **О РАЗМЕРЕ И ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

**Малокаменского филиала  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы  
с.Екатериновка муниципального района Красноярский  
Самарской области**



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о размерах и порядке выплат стимулирующего характера работникам Малокаменского филиала государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Екатериновка муниципального района Красноярский Самарской области (далее Положение) разработано на основании:

- Положения об оплате работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденных постановлением правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353

- Приказа министра образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. №8 о-д «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»

- Приказа министерства образования и науки самарской области от 22.01.2009г. №9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»

- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009г. №63-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области «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» от 19.02.2009г. № 28-од.

- Закона Российской Федерации «Об образовании»
- Типового положения о дошкольном образовательном учреждении от 27.10.2011г.
- Устава учреждения

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом учреждения, которое регламентирует условия, размер и порядок стимулирующих выплат работникам Малокаменского филиала государственного бюджетного образовательного учреждения

Самарской области средней общеобразовательной школы с.Екатериновка муниципального района Красноярский Самарской области (далее - Филиал).

1.3. Положение вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, стимулировании их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.4. Настоящее положение разрабатывается экспертной группой учреждения, согласовывается с профсоюзом, принимается на общем собрании коллектива, согласовывается с директором учреждения и вводится приказом старшего воспитателя филиала.

1.5. Старший воспитатель приказом назначает состав экспертной группы. В состав экспертной группы входят:

- старший воспитатель;
- представитель профсоюзной организации
- представители родительского комитета.

1.6. Задачей экспертной группы является контроль и оценка деятельности работников, рассмотрение документов самоанализа, принятие решения о размере стимулирующих выплат, подача протокола решения о размере стимулирующих выплат заведующему.

1.7. Настоящее положение распространяется на всех сотрудников Филиала. Срок действия не ограничен. Действует до внесения изменений или до принятия нового.

1.8. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

## **II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется в объеме не менее 20% от фонда оплаты труда Филиала.

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, которая распределяется среди категорий работников следующим образом:

до 10 % стимулирующей части выплачивается заведующему филиала.

90 % стимулирующей части надбавки сотрудникам филиала.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении качества образовательного процесса, создании благоприятных условий и определяется критериями.

2.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться совместителям в зависимости от личного вклада каждого за повышения качества образовательного процесса, улучшение сфер жизнедеятельности Филиала.

2.5. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связанные с результативностью труда работников Филиала, определены в соответствии с критериями, утвержденными Приказом министерства образования

и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од, дополнены Филиалом самостоятельно, согласован с директором учреждения и утвержден приказом заведующего Филиалом.

2.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер и могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2.7. Оценка эффективности качества работы работников Филиала для установления стимулирующих выплат производится один раз в год. Проверяемые периоды с 01 января по 31 декабря включительно – по итогам учебного года.

2.8. Для назначения стимулирующих выплат в Филиале создается экспертная группа, которая утверждается приказом старшего воспитателя. Экспертная группа проводит оценку эффективности качества работы работников Филиала.

2.9. Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Филиала устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании, утвержденных критериев.

2.10. Работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом старшего воспитателя Филиала один раз в год:

- с 10 по 15 сентября;

2.11. Экспертная группа в течение пяти дней после подачи материалов мониторинга осуществляет анализ результатов. Решение экспертной группы оформляется протоколом на основании, которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера. Срок заседания экспертной группы и дата издания протокола не позднее 20 сентября.

2.12. Внеочередные заседания экспертной группы собираются, в случае если стаж работника в должности в данном учреждении составляет 6 месяцев (вновь принятые работники).

2.13. В случае если работник Филиала не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

2.14. Основанием для снижения или прекращения стимулирующих выплат является:

- стаж работы в учреждении менее 6 месяцев
- нарушение трудовой дисциплины
- действия, повлекшие за собой потерю и порчу имущества
- высокая заболеваемость в результате халатного отношения к своим обязанностям
- несвоевременное и не профессиональное оказание ребенку медицинской и педагогической помощи, приведшей к нарушению здоровья и эмоционального благополучия ребенка

- случаи травматизма детей
- нарушение правил СанПиН
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, положения о филиале, устава учреждения
- жалобы родителей
- халатное отношение к ведению документации
- несвоевременное опубликование публичного отчета о деятельности учреждения
- неудовлетворительные результаты соответствия содержания и качества подготовки выпускников Филиала федеральных государственных требований.

2.15. Основанием для установления стимулирующих выплат является:

- стаж работы в учреждении 6 месяцев
- отсутствие случаев травматизма детей
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.16. В случае, несвоевременного предоставления материалов по самоанализу деятельности работником Филиала стимулирующие выплаты за отчетный период начисляться не будут. Исключением является отсутствие работника по причине временной нетрудоспособности. В данном случае срок подачи материалов самоанализа данного работника и заседания экспертной группы переносятся решением самой экспертной группы.

2.17. Председатель экспертной группы предоставляет для согласования заведующему филиалом протокол заседания экспертной группы, которой является основанием для определения размера стимулирующих выплат. (см. Приложение №1)

2.18. Старший воспитатель согласовывает и утверждает данный протокол с директором.

2.19. После одобрения или внесения изменений в аналитическую информацию (листы оценивания), издания протокола экспертного совета старший воспитатель в срок до 30 сентября издает распорядительный документ – проект-приказа об установлении либо отмене стимулирующих выплат работникам Филиала, который согласовывается с директором учреждения.

2.20. Размер и порядок выплат стимулирующего характера старшего воспитателя Филиала устанавливаются директором учреждения по согласованию с Северо-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.21. Премии за напряженность и интенсивность работы, и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам старшим воспитателем Филиала по согласованию с директором учреждения.

### **III. Критерии труда работников**

3.1. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности работы работников Филиала.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в виде:

- Выплат воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии- 25%;
- Выплат 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- 15%;
- Выплат воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – 30%;
- Выплат всем работникам «Детского сада» за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 30%;
- Премий за выполнение особо важных или срочных работ;
- Иных поощрительных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Критерии оценивания качества работы составляется на каждую категорию работников Филиала отдельно и включает в себя: перечень критериев, значения по критерию, количество набранных баллов в результате самооценки, количество набранных баллов в результате оценивания экспертной группой (указываются подтверждающие документы), приложение соответствующих документов, подтверждающих качество работы.

3.3. Критерии оценивания качества работы работников Филиала оформлены в виде листа оценивания (см. Приложение №3):

- Приложение 3.1 – воспитатель
- Приложение 3.2 - помощник воспитателя
- Приложение 3.3 - повар
- Приложение 3.4 – сторож

#### **IV. Методика расчета стимулирующих выплат**

ФОТ – фонд оплаты труда работников Филиала

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Филиала

21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Филиала

Сумма СЧф=ФОТ x 21,8%

1.  $1\% \text{ СЧф} = \text{Сумма СЧф} : 100\%$

**1. Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности (инновационные технологии) -25%**

Пояснение: к данной группе относятся воспитатели и иные педагогические работники (количество)

$25\% = (1\% \text{ СЧф} \times 25\%)$

## **2. За сложность контингента, превышение плановой наполняемости-15%**

Пояснение: к данной группе относятся воспитатели, иные педагоги, помощник воспитателя (общее количество)

$$15\%=(1\%СЧф \times 15\%)$$

## **3. За высокую посещаемость – 30%**

Пояснение: к данной группе относятся воспитатели, иные педагоги, помощники воспитателей

$$30\% = (1\%СЧф \times 30\%)$$

## **4. За качество воспитания, создание условий – 30%**

Пояснение: к данной группе относятся все работники

Сумма на одного человека:

$$30\% = (1\%СЧф \times 30\%): \text{количество человек}$$

Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением и средней стоимости одного балла.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности ребенка и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла рассчитывается исходя из размера стимулирующей части ФОТ, максимального количества баллов для одного работника и количества работников каждой категории по формуле:

$$Ст \ 1 \ Б = СФ \ кат / СБ, \text{ где}$$

Ст 1 Б- стоимость одного балла в рублях;

СФ кат- стимулирующий фонд категории работников

СБ- общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории

## **5. Доплата педагогическим работникам за работу с родителями – 30%**

Пояснение: к данной группе относятся пед.работники

## **6. Доплата за проведение дополнительной деятельности кружка «Природа вокруг нас» - 15%**

Пояснение: к данной группе относятся пед.работники

## **7. За вредные условия труда – 12%**

Пояснение: к данной группе относится повар

## **V. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных 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 (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

-смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

рождение ребенка;

-поступление ребенка в первый класс и по окончании школы.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Малокаменского филиала материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.

## **VI. Заключительная часть.**

6.1. Настоящее положение распространяется на всех сотрудников Филиала. Срок действия Положения не ограничен. Действует до внесения изменений или до принятия нового.

6.2. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.