

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с.Сиделькино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

ПРИНЯТО

Педагогическим советом,
Протокол № 2
от «30» августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
Протокол №1
от «30» августа 2024г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
№ 59/3-од от «30» августа 2024г.
Директор _____ О.Н.Калмыкова

Положение

о порядке распределения стимулирующих выплат, надбавок и доплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Сиделькино муниципального района Челно Вершинский Самарской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации: выплат, доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы сотрудников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Сиделькино (далее по тексту - ОО), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников. Положение» реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования. Положение является локальным нормативным актом ОО, регламентирующим порядок условия установления стимулирующих выплат и премирования работников ОО. Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом, утверждается директором ОО.

Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ с. Сиделькино, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

1.1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

1.1.2. Закон Российской Федерации «Об образовании в РФ».

1.1.3. Бюджетный кодекс РФ.

1.1.4. Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области № 753 – од от 12.12.2022 г.

"О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од "Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,

1.1.5. Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, 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» (с изменениями),

1.1.6. Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника» (с изменениями),

1.1.7. Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 282-од от 02.05.2024г. «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»,

1.1.8. Приказ 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»

1.1.9. Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом ГБОУ СОШ с. Сиделькино

1.1.10. Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2013г. № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.1.11. Постановление Правительства Самарской области от 10.06.2021г. № 390 «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 Методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования.

1.1.12. Приказ министерства образования и науки Самарской области № 50-од от 13.02.2015 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», от 20.08.2015 № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования ».

1.1.13. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 №555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»

1.1.14. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»

1.1.15. Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 N 617 "Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области"

1.1.21. Устав ГБОУ СОШ с. Сиделькино

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление

заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок,

доплат, порядка и размеров их стимулирования и премирования. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам образовательной организации за фактически отработанное время.

Расчет стимулирующей части оплаты труда производится в соответствии с методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Самарской области.

Выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.
Выплаты осуществляются по балльной и суммовой системе.

Размер стимулирующих выплат работникам по балльной системе определяется по формуле:

$$\text{Стимулирующие выплаты работника} = \frac{\text{Стимулирующий фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \text{Кол-во баллов работника}$$

1.2.1. Настоящее Положение разработано с целью реализации в учреждении отраслевой системы оплаты труда, направленной на развитие творческой активности и инициативы, на усиление материальной заинтересованности работников, на повышение эффективности педагогического труда и качества образования. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующего фонда оплаты труда. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала.

1.2.2. Положение является локальным нормативным актом ОО, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат, стимулирования и премирования.

1.2.3. Администрация учреждения вправе разрабатывать дополнительные критерии, вносить изменения и уточнения в критерии и показатели оценки результативности и качества работников, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками учреждения. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к Положению принимаются решением общего собрания трудового коллектива, согласовываются с Управляющим Советом и утверждаются руководителем ОО.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования, развития инициативы и творчества, стимулирования их профессионального роста, повышения ответственности за конечные результаты труда, направленные на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат 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 стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам ОО.

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников ОУ, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю ОУ в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда

и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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 время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в размере:

- стаж работы от 3 до 10 лет - 0,5% от базовой части фонда оплаты труда педагога
- стаж работы от 10 до 20 лет - 1% от базовой части фонда оплаты труда педагога
- стаж работы от 20 до 30 лет - 1,5% от базовой части фонда оплаты труда педагога
- стаж работы свыше 30 лет - 2% от базовой части фонда оплаты труда педагога

3.4. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию определяется повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников (I категория – 10%, высшая категория – 20% от базовой части фонда оплаты труда педагогов).

3.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения 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 педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.6. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании:

- перечня критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ОУ;
- перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и

количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников административно-хозяйственной части ОУ;

- перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников филиалов ОУ, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования;

- высокое качество проведения значимых мероприятий;

- эффективная организационно-методическая и образовательно-воспитательная деятельность;

- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

- работа без жалоб и замечаний.

Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат.

4.1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, структурного подразделения.

4.1.2. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются за результативность и качество работы (эффективность труда), труда.

Результативность труда определяется по критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ОО. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

4.1.2. Размеры выплат стимулирующих выплат работникам учреждения, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, устанавливаются в зависимости от количества баллов, набранных в результате самоанализа деятельности всех работников, проводимого на основании утвержденного в п.5.1.3. Положения перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы и структурного подразделения (Шкала оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников ГБОУ СОШ с.Сиделькино, листы оценивания).

4.1.3. Стимулирующие выплаты производятся работникам образовательных учреждений за выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения, за вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.

4.1.4. По результатам самоанализа педагогические работники оформляют портфолио, содержащее листы оценивания и подтверждающие материалы. Работники, не являющиеся педагогическими, заполняют листы оценивания. Сроки предоставления материалов по самоанализу: для работников школы и работников структурного подразделения 1 раз в год – до 31 августа. Предоставление материалов по самоанализу результативности деятельности носит добровольный характер.

4.1.5. Периоды времени для самоанализа:

- по критериям «наличие» и «отсутствие»:
для работников школы и работников структурного подразделения - прошедший учебный год;
- по критериям «снижение» и «повышение»:
для работников школы и работников структурного подразделения – учебный год, предшествующих
сроку самоанализа;

(сравнение данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему).

4.1.6. Стимулирующие выплаты по всем критериям устанавливаются для работников школы и работников структурного подразделения - на один учебный год.

4.1.7. Директор школы представляет в Управляющий совет листы оценивания всех работников учреждения, после согласования с Управляющим советом и общим собранием трудового коллектива утверждает их, что является основанием для осуществления выплат из стимулирующего фонда оплаты труда: 1 раз в год (5-10 сентября) – о показателях качества труда педагогических работников школы и работников структурного подразделения.

4.1.8. Для проверки достоверности информации, представляемой педагогическими работниками (кроме заместителей директора по УВР и главного бухгалтера), листов оценивания работников, не являющихся педагогическими, создаётся экспертная группа, избираемая общим собранием работников сроком на 1 (один) год в составе, определяемом приказом директора. Экспертная группа рассматривает портфолио педагогических работников (кроме заместителя директора по УВР и главного бухгалтера), листы оценивания работников, не являющихся педагогическими, и предоставляет директору аналитическую информацию о показателях их деятельности: до 5 сентября – по школе и структурному подразделению. В случае необходимости экспертная группа может запрашивать подтверждающие документы.

4.1.9. Директор школы самостоятельно рассматривает портфолио заместителя по УВР и главного бухгалтера.

4.1.10. Критерии распределения стимулирующего фонда оплаты труда разрабатываются администрацией учреждения с участием представительных органов трудового коллектива и предоставляются для согласования Управляющему совету. Управляющий совет согласовывает шкалу оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников ГБОУ СОШ с.Сиделькино в течение одного дня.

4.1.11. После принятия решения Управляющего совета о согласовании издается приказ директора школы об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период. Примерные сроки издания приказа: 10-15 сентября – для работников школы и работников структурного подразделения.

4.1.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе следующих расчетов:

- высчитывается сумма баллов, полученная работником по всем показателям, включая стаж и квалификационную категорию;
- высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на категорию работников, делится на количество баллов, набранными всеми работниками этой категории);
- количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость одного балла.

4.1.13. При изменении в течение периода, на который установлены стимулирующие выплаты, размера стимулирующего фонда оплаты труда ГБОУ СОШ, производится корректировка стоимости 1 балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат.

4.1.14. Стимулирующие выплаты могут быть снижены и сняты сроком на месяц, четверть, полугодие в случае нарушения работником Правил внутреннего трудового распорядка. Решение о снижении и прекращении стимулирующих выплат принимает директор школы.

4.1.15. Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в балльной системе. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ.

Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером и утверждается приказом директора школы. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

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

4.1.17. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

4.1.18. Стимулирующие доплаты работникам устанавливаются единожды в год, а также разовыми выплатами за качественное выполнение особо важной и срочной работы.

4.1.19. Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику ОО индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с критериями, утверждёнными приказом руководителя.

4.1.20. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников ОО, которые разрабатываются администрацией ОО и согласовываются с Управляющим Советом.

4.1.21. Материалы по самоанализу деятельности работниками ОО представляются заместителю директора по УВР, материалы по самоанализу деятельности заместителем по УВР представляются директору - не позднее 28 августа.

4.1.22. Руководитель ОО рассматривает материалы по самоанализу деятельности заместителя по УВР и главного бухгалтера в течение одного дня.

4.1.23. Экспертная группа по распределению стимулирующих выплат рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОО в течение одного дня.

4.1.24. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя ОО не позднее двух дней после получения информации от экспертной группы.

4.1.25. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

4.1.26. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОО с указанием причин.

4.1.27. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем. Надбавка за эффективность (качество) работы директору школы устанавливается руководителем Северного управления министерства образования Самарской области по согласованию с Управляющим советом школы на основании утвержденных министерством образования критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

4.1.28. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,81 % и в 10-11 классе 32,85% от базового фонда включает:

ДОПЛАТЫ школа:

- за проверку тетрадей и письменных работ в соответствии с перечнем предметов;
- за заведование учебными кабинетами;
- за классное руководство 1-11 кл.;
- за руководство методобъединением;
- за руководство школьным методическим советом;
- за выполнение обязанностей ответственного по охране труда;
- за выполнение обязанностей координатора проектной деятельности;
- за спортивно-массовую внеурочную работу;
- за работу с вредными, опасными и иными условиями труда;
- доплаты для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- за осуществление работы высокой напряженности и сложности;
- по приказу Северного управления;
- за организацию и ведение кружковой работы ;
- за делопроизводство и ведение трудовых книжек ;
- за повышение имиджа учреждения;
- за создание и своевременное обновление сайта;
- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за выполнение обязанностей ответственного за библиотечный фонд;
- за наставничество;
- за выполнение обязанностей ответственного за комплексную безопасность;
- за выполнение обязанностей ответственного по технике безопасности.

ДОПЛАТЫ детский сад:

- за выслугу лет;
- за создание условий сохранения здоровья;
- за инновационные педагогические технологии;
- за обеспечение высокой посещаемости;
- за сложность контингента воспитанников.

4.1.29. Размер стимулирующего фонда составляет 18,24% фонда оплаты труда.

Структура стимулирующих выплат школы:

- поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующего фонда) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области;
- стимулирующие выплаты работникам школы составляют 100% стимулирующего фонда фонда. (Из них: от 65 до 71 % - педагогическим работникам, от 25% до 32% административно-хозяйственному персоналу, до 3% - директору).

4.1.30. Структурное подразделение:

	Базовый фонд оплаты труда	Стимулирующий фонд оплаты труда
Образовательный процесс	71,7%	30,4%
Присмотр и уход	76,8%	23,2%

4.1.31. Структура стимулирующих выплат структурного подразделения:

(от 60 до 70 % - педагогическим работникам; от 30 до 40 % - административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу).

НАДБАВКИ:

За звания «Отличник народного образования», «Заслуженный учитель РФ» и другие, определенные Приказами Министерства образования РФ и региональными нормативными документами.

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем; Каждый час работы в ночное (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в сравнении с работой в нормальных условиях.

5. Условия стимулирования

5.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда .

5.1.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников учреждения.

5.1.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

ГБОУ СОШ с.Сиделькино

(Ф.И.О.) за 202 -202 учебный год

Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
------------------------------------	---------------------	-----------------------------	--------------------------------

1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)		1
	1.2.Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО равен среднему – 0,5 б., выше среднего – 1б.		1
	1.3.Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		1
	1.4.Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)		1
	1.5.Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		1
	1.6.Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		1
	1.7.Участие в реализации мероприятий программы воспитания образовательной организации, определенных для данного классного коллектива, составляет 100%		1
	1.8.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений		1
	1.9.Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		1
	1.10.Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов		1
	1.11.Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		1
	1.12.Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5»(отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%		1-50% 2-100%
	1.13.Доля выпускников 9-ого класса, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего		2-60%- 84% 3-85%- 100%

	числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору		
	Всего по разделу:		16
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) наличие -0,5 б., призер-1 б., победитель-2б.		2
	2.2.Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) победитель на окружном этапе-1б, призер-0,5б., победитель на региональном уровне-2 б., призер-1 б.		2
	2.3.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты наличие – 1 балл		1
	2.4.Результативность участия в конкурсных мероприятиях, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, утвержденных ежегодными приказами Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением Всероссийской предметной олимпиады школьников и конференции "Взлет") победитель на окружном этапе-1б, призер-0,5б., победитель на региональном и (или) всероссийском уровне-3 б., призер-2 б.		3
	2.5.Положительная динамика доли обучающихся 4-11-х классов, в которых работает учитель, участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников по сравнению с предыдущим годом		1
	2.6.Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя		1
	2.7.Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия Профсоюзов, движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик),		1

	реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		
	Всего по разделу:		11
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) победитель на окружном этапе-1б, призер-0,5б., победитель на региональном уровне-2 б., призер-1 б.		2
	3.2.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) победитель на окружном этапе-1б, призер-0,5б., победитель на региональном уровне-2 б., призер-1 б.		2
	3.3.Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: снижение - 0,5 б, отсутствие- 1б.		1
	3.4.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов 36 ч-0,5 б, 72 ч. и выше-1б		1
	3.5.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период наличие-2 б.		2
	3.6.Оказание помощи молодому специалисту, малоопытному педагогу в соответствии с утвержденным планом, на основании приказа ОО Результативность деятельности наставника (проведение открытых мероприятий наставниками и (или) наставляемыми, участие в конкурсах)		1 3
	3.7. Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Самарской области		1
	Всего по разделу:		13
4.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	4.1.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО. Внесение 100% работ – 2 балла		2
	4.2.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью Наличие – 1		1

	балл		
	4.4.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса: -1б.		1
	Всего по разделу:		4
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 85%-0,5б., 90% и выше-1 б.		1
	5.2.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		2
	5.3.Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся, отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение учащимися Правил дорожного движения		2
	5.4.Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества призер -0,5 б., победитель-1 б.		1
	5.5. Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения		3
	5.6.Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского и молодежного движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. «Юнармия», деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя		3
	5.7.Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов .		Позитивная динамика – 1 балл. От 40% до 70% - 1 балл. От 71% и выше – 2 балла.
Всего по разделу:		14	
ИТОГО		59	

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

главного бухгалтера ГБОУ СОШ с. Сиделькино _____ (ф.И.О.) за 20 - 20 г.

Критерии оценки и показатели эффективности	Кол-во набранных баллов	Максимальный коэффициент показателя
Качественное ведение документации (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)		3
Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.		2
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово хозяйственной деятельности		2
Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников, соблюдение нормативных требований по обеспечению их защиты		3
Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).		3
Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа.		2
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода		3
Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности школы		3
Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 00% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования.		2
Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда		2
Обеспечение 100% использования федеральных и региональных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей		2
Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации		2
Итого баллов		29

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

завхоза ГБОУ СОШ с Сиделькино _____ (Ф.И.О.) за 202-202 г

Критерии оценки показатели эффективности	Кол-во набранных баллов	Максимальный коэффициент показателя
«Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги».		
Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.		2
Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.		2
Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников по причине несоблюдения работником техники безопасности		2
Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).		3
Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).		3
Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов).		3
Итого баллов		15 баллов

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ с Сиделькино

(Ф.И.О.) за 20 -20 г.

Критерии оценки	показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя
Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги		
Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений (в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами		2
Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.		2
Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.(При отсутствии замечаний со стороны завхоза и администрации школы)		2
Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра, отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима.(При отсутствии замечаний со стороны дежурного администратора школы)		2
Содержание туалетов в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка. (При отсутствии замечаний со стороны завхоза и администрации школы)		2
Итого баллов		12

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

сторожа ГБОУ СОШ с Сиделькино _____(ф.И.О.) за 20 -20 г.

Основания для назначения выплат	Критерии	Максимально возможное количество баллов
	1.Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении требований охраны труда на рабочем месте	3
	2.Отсутствие нарушений в ходе проверок состояния охраняемого здания школы	3
	3. Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному и антитеррористическому состоянию	4

	помещений (прилегающей территории) образовательной организации во время дежурства сторожа.	
Итого баллов		10 баллов

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

водителя школьного автобуса ГБОУ СОШ с Сиделькино _____ (ф.И.О.) за 20 _____ г. -20

№ п/п	Критерии	Максимально возможное количество баллов
1.	Своевременное выявление неполадок в техническом состоянии автотранспорта, недопущение выезда на линию с выявленными недостатками, отслеживание актуальности сроков годности аптечек и огнетушителей.	2
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по организации школьного подвоза	2
3.	Отсутствие ДТП, замечаний со стороны ГИБДД	2
4.	Отсутствие замечаний, нарушений, протоколов за несоблюдение ПДД и эксплуатации ТС, а также за несоблюдение правил охраны труда и ТБ на рабочем месте	2
5.	Отсутствие замечаний за несоблюдение требований СанПиН по дезинфекции салона автобуса, ношения маски, перчаток во время движения автобуса	2
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2
	Максимальное количество баллов	12

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

повара структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Сиделькино «Солнышко», реализующего программы дошкольного образования

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективность обеспечения условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса, качество воспитания	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по содержанию помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности – 2 балла	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению соблюдения технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, санитарных правил - 2 балла	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по осуществлению эффективного контроля качества сырья, поступающего на пищеблок – 2 балла	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных	2

	с капитальным вложением средств) – 2 балла	
	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН– 2 балла	2
	ИТОГО	10 баллов

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) помощника воспитателя структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Сиделькино «Солнышко», реализующего программы дошкольного образования

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективность обеспечения условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса, качество воспитания	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по соблюдению санитарно-гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН – 3 балла	4
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 3 балла	4
	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) <i>отсутствие – 3 балла</i>	4
	ИТОГО	12 баллов

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Сиделькино «Солнышко», реализующего программы дошкольного образования

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	2
	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	2
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
	Качество специальных образовательных условий, соответствующих	2

	особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2
	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на	2
	основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	2
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	5
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	5
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	5
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом востребованным участниками образовательных отношений	2
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в	2

	зависимости от уровня)	
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	5
	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	5
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	5
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	5
	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	5
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	2
	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1

6. О ежемесячной денежной выплате молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях.

6.1. В соответствии с Письмом министерства образования и науки Самарской области от 22.08.2013 г. № 16/2449 «О ежемесячной денежной выплате молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях» денежные выплаты в размере 5000 рублей (далее - денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области выплачивается ежемесячно в сроки выплаты заработной платы. Денежные выплаты выплачиваются за фактически отработанное время. Иные периоды, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуска, служебные командировки, исполнение государственных или общественных обязанностей, временная нетрудоспособность и иные предусмотренные законодательством периоды) оплачиваются исходя из среднего заработка. Денежные выплаты учитываются для расчёта среднего заработка. В соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса РФ для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источника этих выплат. Денежные выплаты являются частью заработной платы, следовательно, из суммы выплаты удерживается налог на доходы физических лиц, а также членские профсоюзные взносы, если педагогический работник является членом профсоюза. Начисление и оплата отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты осуществляется в соответствии с Налоговым кодексом РФ.

7. Доплаты и надбавки водителю по подвозу устанавливаются за протяженность маршрута и за стаж работы:

- от 20 до 40км. – до 100%;
- от 41 до 70км. - до 125%;
- от 71 и более – до 150%.

За стаж работы:

- от 3 до 5 лет - до 100%;
- от 5 до 10 лет - до 125%;
- от 10 и более - до 150%.

8. Порядок установления и выплаты ежемесячной, разовой надбавки за интенсивность и напряженность работы.

8.1.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная, разовая надбавка за качество, интенсивность, напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

8.1.2. Для установления ежемесячной, разовой надбавки за качество, интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения ;

-непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

8.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения по формировании тарификации и по достижении результата установления ежемесячной, разовой выплаты. Размер надбавки может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).

9. Заключительные положения

9.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

9.2. Срок действия данного Положения не ограничен (до внесения изменений в механизмы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденных соответствующим Постановлением Правительства Самарской области и другими распорядительными документами).

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) согласовываются, принимаются и утверждаются в соответствии с п. 1.2.3. настоящего Положения.