

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБОУ ООШ с. Новый Камелик
на 2018 – 2021 г.г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

В.В. Турбин

Приказ № 106 - од
от «10» января 2020 г.

**Принято на общем собрании
работников учреждения**

Протокол № 1

от «10» января 2020 г. .

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего
Совета учреждения

А.Г. Иваськевич
от «10» января 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной
школы с. Новый Камелик муниципального района Большечерниговский
Самарской области**

2020

Настоящее Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе с. Новый Камелик муниципального района Большечерниговский Самарской области (далее по тексту – Учреждение), а также в СП-«Детский сад «Петушок» ГБОУ ООШ с. Новый Камелик. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения

1.1. Нормативной правовой базой настоящего положения является:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановление Правительства Самарской области №578 от 12 октября 2011 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области №431 от 29 октября 2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановление Правительства Самарской области от 23.06.2010г. № 299 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановление 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 государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области № 28-од от 19.02.2009г. 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;
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. №295-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»;

- Приказ от 19.02.2009 г. №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- 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»;
- Постановление 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»;
- Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. №201 «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»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №09-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. №4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области». Постановление Правительств Самарской области от 21.03.2013 г. №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения; виды надбавок и доплат, параметры, критерии и показатели оценки качества труда работника; процедуры, периоды и сроки для установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников. Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии показателей, определенных данным Положением.

1.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с Управляющим Советом Учреждения.

1.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

1.6. Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

1.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи директору Учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с Южным управлением министерства образования и науки Самарской области в соответствии с коллективными договором и локальными нормативными актами Учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера и премии директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области.

1.9. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора Учреждения.

2. Виды материального стимулирования

2.1. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

- базовой части в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников (в том числе спец. фонд 21,81%);
- стимулирующей части в размере 18,24 % от фонда оплаты труда работников.

2.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата педагогам школы, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- доплата педагогам за классное руководство;
- надбавка за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями;
- надбавка за достижения в сфере образования.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению с работником с учетом объема дополнительной работы.

2.4. Фонд оплаты труда работников СП по реализации основных общеобразовательных программ состоит из:

- базовой части в размере 71,7 % от фонда оплаты труда работников
- стимулирующей части в размере 28,3 % от фонда оплаты труда работников.

2.5. Фонд оплаты труда работников СП по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника состоит из:

- базовой части в размере 76,8 % от фонда оплаты труда работников
- стимулирующей части в размере 23,2 % от фонда оплаты труда работников.

2.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями;
- надбавка за достижения в сфере образования.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению с работником с учетом объема дополнительной работы.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утверждённым министерством образования и науки Самарской области (и с учётом критериев разработанных и утверждённых Учреждением).

3.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательных учреждений, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника (для педагогических работников);
- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех категорий работников);
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей (или иных законных представителей) и других участников образовательного процесса.

3.3 В случае невыполнения хотя бы одного из данных условий работником стимулирующие выплаты не назначаются.

3.4 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда Учреждения.

3.5 Стимулирующие выплаты в Учреждении устанавливаются один раз в год

Стимулирующие и специальные выплаты директору устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области.

3.6 Педагогические работники СП- Детский сад «Петушок» один раз в год представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (портфолио), утверждённой директором Учреждения.

В портфолио должны быть зафиксированы все достижения работника за рассматриваемый период, представленные в виде презентаций, творческих отчётов, учебно-методических разработок, результатов проектно-исследовательской деятельности, творческой деятельности воспитанников, обобщённого опыта работы и т.д. в экспертную группу.

3.7. Работники в срок не позднее 15 сентября, каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями экспертным советам по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Решения экспертных советов принимаются большинством голосов членов советов присутствующих на заседании.

Произведенный советами расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем совета. Протокол в течение 3-х дней направляется в Управляющие Советы школы и структурных подразделений для согласования произведенного расчета баллов стимулирующего характера. По результатам рассмотрения в течение 3-х дней Управляющие Советы школы и структурных подразделений на своих заседаниях принимают решение. Если по представленному расчету у Управляющих Советов не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющие Советы принимают решение согласовать представленный советами расчет баллов стимулирующего характера работников школы и структурных подразделений за результаты работы за определенный период. Если Управляющий Совет не согласен с представленным расчетом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении их директору школы или руководителю структурного подразделения. В срок не позднее 25 сентября, каждого года, на основании протокола совета по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения Управляющих Советов директор учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы и структурных подразделений за результаты их работы за определенный период.

3.8. Экспертные комиссии по оценке качества работы сотрудников назначаются приказом директора Учреждения в количестве пяти человек.

3.9. В экспертную комиссию школы по распределению выплат стимулирующего характера работникам включается член Управляющего Совета. Решение о включении конкретного члена Управляющего Совета в указанную экспертную комиссию принимается на заседании Управляющего Совета. Несовершеннолетние члены Управляющего Совета в экспертную комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам не включаются. Председателем экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы является зам. директора по УВР. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов экспертной комиссии, присутствующих на заседании.

3.10. В экспертную комиссию СП по распределению выплат стимулирующего характера работникам включается член Управляющего Совета. Решение о включении конкретного члена Управляющего Совета в указанную экспертную комиссию принимается на заседании Управляющего Совета. Председателем экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам СП, является заведующая СП. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов экспертной комиссии, присутствующих на заседании.

3.11. Произведенный экспертными комиссиями расчет с обоснованием оформляется протоколами, которые подписываются председателями и секретарями экспертных комиссий. Протоколы направляются в Управляющие Советы для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера в срок, достаточный для рассмотрения и принятия решения в установленном порядке (до 18 сентября). По результатам рассмотрения представленного экспертными комиссиями по распределению выплат стимулирующего характера работникам расчета Управляющие Советы на своём заседании принимают решение. Если по представленному расчету у Управляющих Советов не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющие Советы принимают решение согласовать представленный экспертными комиссиями расчет размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы за учебный год. Если Управляющие Советы не согласны с представленным расчетом, то они формулируют свои замечания, возражения, предложения и принимают решение о направлении последних директору Учреждения.

3.12. В срок, не позднее 25 сентября, каждого года, на основании протоколов экспертных комиссий по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и с учетом мнения Управляющих Советов директор Учреждения издаёт приказы об

установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты их работы за учебный год.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.13 Стимулирующие выплаты работникам школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда не более 18,24 %, из которых 3% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты руководителю ОУ, не менее 70% - на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты педагогам и не более 30% на доплаты стимулирующего характера административно-хозяйственному персоналу.

3.14. Стимулирующие выплаты работникам СП производится из стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП в размере 28,3% -(образовательный процесс) и 23,2%(присмотр и уход) от фонда оплаты труда работников СП, из которых 3% предназначены на доплаты стимулирующего характера руководителю СП.

3.15. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП 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. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «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.

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другое), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда, из которых не менее 68,02% направляется на выплату педагогическим работникам и не менее 31,98% направляется на выплату помощникам воспитателя.

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее **25%** от стимулирующей части фонда оплаты труда, из которых не менее 68,02% направляется на выплату педагогическим работникам, и не менее 31,98% направляется на выплату помощникам воспитателя

- 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, из которых не менее 79,95% направляется на выплату работникам Учреждения и не более 20,05% направляется на выплату педагогическим работникам

3.16. Размеры стимулирующих выплат определяются по балльной системе на основании критериев оценки деятельности работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам, установленные по балльной системе, рассчитываются по стоимости 1 балла из суммы стимулирующей части фонда оплаты труда. Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле:

$$C_6 = \frac{\Sigma_{\text{стим.ф.}}}{B_{\text{МКБ}} \times U_{\text{кол-во}}},$$

где

C_6 – стоимость 1 балла

$\sum_{\text{стим.ф.}}$ – стимулирующий фонд педагогических работников

$B_{\text{макс}}$ – максимальное количество баллов

$U_{\text{кол-во}}$ – количество педагогов.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы производится на основании критериев, установленных настоящим Положением. Каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице).

3.17. В случае если часть стимулирующих выплат работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом Учреждения, перераспределение средств внутри учреждения.

4. Премирование

4.1 В Учреждении может производиться премирование работников за достижение высоких результатов (качество) деятельности по основным показателям, определенным данным Положением

4.2 Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов.

4.3 Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в суммовом выражении.

4.4 Премирование работников структурных подразделений производится по ходатайству руководителей структурных подразделений.

4.5 Показатели премирования определяются настоящим Положением. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

4.7 Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

4.8 Премирование может быть установлено сроком на один месяц, один квартал, полугодие.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, экономии стимулирующего фонда в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения;
- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма);
- в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.
- тяжелое материальное положение

5.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения. Материальная помощь размерами не ограничен.

