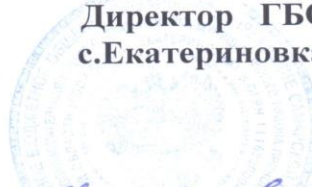
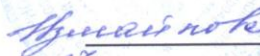


Согласовано
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Екатериновка

 В.В.Постнова
«27» сентября 2014 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ
с.Екатериновка



 Е.Н.Измайлова
«27» сентября 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
структурного подразделения «Детский сад «Ручеек»
и Софьинского филиала «Детский сад»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с.Екатериновка муниципального района Приволжский
Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Ручеек» и Софьинского филиала «Детский сад» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Екатериновка муниципального района Приволжский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; постановлением Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 "О внесении изменений в 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».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. базовой части, в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

1.3.2. стимулирующей части (в том числе заведующего структурным подразделением), которая включает надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим в селе;

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (дети разного возраста, интегрированные дети с отклонениями в развитии, и другие), а также превышение плановой наполняемости;

надбавка воспитателям, помощникам воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

надбавка работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику;

единовременная премия.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.9. Директор учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим – с учетом квалификационного разряда.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом директора учреждения по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителю структурного подразделения

2.1. Должностной оклад руководителя структурного подразделения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

2.2. С учетом условий труда руководителю структурного подразделения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.3. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения устанавливаются в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.4. Руководителю структурного подразделения могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за сложность и напряженность работы;
- надбавка за период работы (квартал, полугодие, год);
- единовременная премия;

надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

2.4.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы руководителя структурного подразделения используются следующие показатели:

- выполнение большого объема работ;
- качественное выполнение срочных работ;
- выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);
- выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы руководителя структурного подразделения устанавливается приказом директора учреждения на срок не более одного календарного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

2.4.2. Надбавка за период работы (месяц, квартал, полугодие, год) руководителя структурного подразделения устанавливается и выплачивается в зависимости от выполнения установленных критериев (приложение № 1 к настоящему Положению).

При невыполнении критериев премирования премия руководителя структурного подразделения может быть уменьшена или не начислена.

2.4.3. Руководителю структурного подразделения может быть выплачена единовременная премия:

- в связи с профессиональными праздниками;
- умелое и оперативное руководство по предупреждению и ликвидации последствий форс-мажорных ситуаций.

2.4.4. Руководителю структурного подразделения может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

- оперативность учета социального заказа на получение платных дополнительных образовательных услуг;
- эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;
- эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных дополнительных образовательных услуг;
- соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных дополнительных образовательных услуг устанавливается руководителем структурного подразделения решением управляющего совета в размере до 10 процентов от общей суммы средств, полученных структурным подразделением детский сад от предоставления данных услуг в соответствующем месяце, но не более величины месячной заработной платы руководителя структурного подразделения.

2.5. Руководителю структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь в размере 1000 рублей по решению директора учреждения в следующих случаях:

- длительного (более одного месяца) заболевания работника;
- заболевания, требующего оперативного вмешательства либо необходимость дорогостоящего лечения;

тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств; происшедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности; смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);

бракосочетания работника.

Руководителю может быть выплачена материальная помощь в размере 2000 рублей в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 75 лет со дня рождения).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи руководителю структурного подразделения является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь руководителю структурного подразделения выплачивается по приказу директора учреждения, из средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу (окладу).

Минимальный размер доплаты составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (аттестации).

Если специальная оценка условий труда (аттестация) не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Работникам учреждения с их письменного согласия может быть поручена дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором, и установлены доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Должностные оклады работников повышаются на 25 процентов за работу в сельской местности.

3.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.12. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.13. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере (музыкальный руководитель) (пункт 3 примечаний к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075).

3.14. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом уста-

новленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок выплаты надбавки по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

4.1.1. Надбавка работникам учреждения производится:

- по результатам работы за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников. На выплату надбавки направляется не более 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.
- за применение в процессе воспитания инновационные педагогические технологии. На выплату надбавки направляется не менее 24 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.
- за сложность контингента воспитанников. На выплату надбавки направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.
- за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения. На выплату надбавки направляется не менее 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.2. Надбавка работникам производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

4.1.3. Размер премии устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

Премиальные выплаты работника по фонду надбавки = Премиальный фонд в рублях по виду надбавки : Сумма баллов всех участников по виду надбавки x Количество баллов работника по виду надбавки

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 3 сентября и 10 января .

Директор учреждения до 6 сентября и 13 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора учреждения об установлении премии за период (месяц, квартал, полугодие, год) издается не позднее 9 сентября и 15 января.

4.1.4. Размер надбавки по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев премирования;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;
нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц;
травматизма у воспитанников по вине работника.

4.1.5. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.1.6. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

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;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;
сложность и важность выполняемой работы;
степень ответственности при выполнении поставленных задач;
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

4.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.2.4. На выплату надбавки направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.3. Порядок выплаты единовременной премии

4.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров, участием в конкурсах профессионального мастерства);

в связи с профессиональными праздниками Днем воспитателя; Днем бухгалтера;

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта; Нового года;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности и другими наградами различного уровня.

4.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

4.3.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.4.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

4.4.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

4.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

4.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. 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, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 4.4.2 настоящего Положения.

4.4.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессио-

нальной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075.

4.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.5.1. абзацах первом и втором пункта 4.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере 1000 рублей в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника;

смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере 2000 рублей в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 75 лет со дня рождения).

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, установленных пунктом 5.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

5.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых по новой системе оплаты труда ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.7. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

Критерии оценивания эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад Ручеек», Софьинского филиала «Детский сад» ГБОУ СОШ с. Екатериновка

(Ф.И.О.) _____

(Период) _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. ко-эфф. показателя	Значение по критерию	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3		4	5
	Применение инновационных педагогических технологий				
1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1			
2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10 % до 20 % от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2			
3	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1			
4	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3			
5	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3			
6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на уровне муниципалитета или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3			

	Итого баллов:	13			
	Обеспечение высокой посещаемости детьми				
1	Создание положительного имиджа учреждения: проведение нетрадиционных мероприятий, создание условий по привлекательности учреждения	1			
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций –	1			
	Итого баллов:	2			
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей				
1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	2			
2	Наличие детей с отклонениями в развитии (при наличии мед. заключения ПМПК): до 3 человек от 3 до 5 человек от 5 до 10 человек свыше 10 человек	1 2 3 4			
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1			
4	Отсутствие травматизма среди детей и работников учреждения	1			
	Итого баллов	8			
	Всего баллов по листу:	23			

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы:

Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством, повара, машиниста по стирке белья структурного подразделения «Детский сад Ручеек», Софьинского филиала «Детский сад" ГБОУ СОШ с. Екатериновка
 _____ (Ф.И.О.) _____ (период)

№	Критерий оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Значение по критерию	Само оценка	Оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5	6
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1	Оформление территории ДОУ, идеи по созданию развивающей среды и условий комфорта на территории ДОУ	2			
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений и оборудования	2			
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	2			
4	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	2			
5	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	2			
6	Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2			
7	Участие в мероприятиях поселениях	1			
	Итого баллов:	13			

Подпись сотрудника:

Подписи членов экспертной группы:

Лист оценивания эффективности (качества) работы бухгалтера структурного подразделения «Детский сад Ручеек» ГБОУ СОШ с. Екатериновка
 _____ (Ф.И.О.) (Период) _____

№	Критерий оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Само оценка	Оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей			
1	Сложность труда	2		
2	Интенсивность работы	2		
3	Персонифицированный учет	1		
4	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	2		
5	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1		
6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1		
7	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств.	1		
	Итого баллов:	10		

Подпись сотрудника:

Подписи членов экспертной группы:

Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателей структурного подразделения «Детский сад Ручеек», Софьинского филиала «Детский сад» ГБОУ СОШ с. Екатериновка
 _____ (Ф.И.О.) _____ (период)

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент показателя	Значение по критерию	Само-оценка	Оценка экспертной группы
1	2		3	4	5
	Применение инновационных педагогических технологий				
1	Внедрение инновационных педагогических технологий				
	-инновационных технологий;	2			
	-авторских программ при ведении кружка (1 программа – 2 балла)	2			
2	Самообразование:				
	-обобщение и распространение опыта;	1			
	- участие в районных (1 балл), окружных(2 балла) конкурсах профессионального мастерства	2			
3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в районных (1балл), окружных (2 балла), областных (3 балла))	3			
4	Участие педагога в районных (1-2 балла), окружных (2-3 балла), семинарах, конференциях, конкурсах	3			
5	Нетрадиционные формы работы с родителями:				
	- деловые игры, круглый стол, конкурсы, викторины;	1			
	- доклады на родительских собраниях	1			
6	Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения: районный (2 балла), окружной (3 балла)	3			
7	Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	2			
	Итого баллов:	20			
	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями дети разного возраста, превышение плановой наполняемости)				
1.	Наличие детей с отклонениями в развитии	2			

	(при наличии мед. заключения ПМПК) Наличие индивидуальной программы работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и работа по этой программе: до 3 человек от 3 до 5 человек от 5 до 10 человек	1 2 3			
2.	Количество подгрупп в группе: (1 – 1 балл, 2 – 2 балла, 3-3 балла)	3			
	Итого баллов:	8			
	Обеспечение высокой посещаемости детьми				
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе в равнении с предыдущим периодом	1			
2	Положительная динамика снижения и стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:				
	- на 1-2% в полугодие – 1 балл, на 3-5 % в полугодие – 2 балла	2			
	Итого баллов:	3			
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей				
1	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья детей:				
	- организованная педагогом двигательная деятельность детей на прогулках;	1			
	- создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей (физкультурные уголки нетрадиционное спортивное оборудование, уголки здоровья, санитарные бюллетени для родителей)	1			
2	Создание и постоянное обновление развивающей среды. Благоустройство территории ДОУ	1			
3	Участие в мероприятиях поселениях	1			
	Итого баллов:	4			
	Всего баллов по листу:	35			

Подпись сотрудника:

Подписи членов экспертной группы:

Лист оценивания эффективности (качества) работы помощника воспитателя структурного (младшего воспитателя) подразделения «Детский сад Ручеек», Софийского филиала «Детский сад» ГБОУ СОШ с. Екатериновка (Ф.И.О.) _____ (Период) _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	Значение по критерию	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3		4	5
	Сложность контингента детей (интегрированные дети с отклонениями дети разного возраста, превышение плановой наполняемости)				
1	1.Наличие детей с отклонениями в развитии (при наличии мед. заключения ПМПК)	2			
2	Количество подгрупп в группе: 1 – 1балл, 2 – 2балла, 3 – 3балла	3			
	Итого баллов:	5			
	Обеспечение высокой посещаемости детьми				
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	1			
2	Положительная динамика снижения и стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:				
	- на 1-2% в полугодие – 1 балл., на 3-5 % в полугодие- 2 балла	2			
	Итого баллов:	3			
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей (соблюдение режима дня, соблюдение санэпидрежима, чистота группы, проветривание)	1			
2	Активное участие в воспитательно-образовательной работе в группе:				
	- участие в детских праздниках и развлечениях	1			
	-помощь воспитателю в подготовке материала к занятию	1			
	- помощь воспитателю в организации закаляющих мероприятий и активной деятельности детей на прогулке	1			
3	Создание и постоянное обновление развивающей среды. Благоустройство территории ДОУ	1			

4	Участие в мероприятиях поселениях	1			
	Итого баллов:	6			
	Всего баллов по листу:	14			

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы:

Лист оценивания эффективности (качества) работы музыкального работника, логопеда структурного подразделения «Детский сад Ручеек», Софьинского филиала «Детский сад» ГБОУ СОШ с. Екатериновка
(Ф.И.О.) _____ (Период) _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	Значение по критерию	само-оценка	оценка экспертной группы
	Применение инновационных педагогических технологий				
1	Внедрение инновационных педагогических технологий:				
	-инновационных технологий;	1			
2	Самообразование:				
	- обобщение и распространение опыта;	1			
	- участие в районных (1 балл), окружных (2 балла) конкурсах профессионального мастерства	2			
3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в районных (1 балл), окружных (2 балла), областных (3 балла))	3			
4	Участие педагога в районных (1 балл), окружных (2 балл) семинарах, конференциях, конкурсах	2			
5	Нетрадиционные формы работы с родителями:				
	- деловые игры, круглый стол, конкурсы, викторины;	1			
	- доклады на родительских собраниях	1			
	Итого баллов:	11			
	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями дети разного возраста, превышение плановой наполняемости)				
1	1.Наличие детей с отклонениями в развитии (при наличии мед. заключения ПМПК) (2 балла): Наличие индивидуальной программы работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и работа по этой программе: до 3 человек (1 балл) от 3 до 5 человек (2 балла) от 5 до 10 человек (3 балла)	5			
2.	Количество подгрупп в группе: (1 – 1балл, 2 – 2балла, 3 – 3балла)	3			
	Итого баллов:	8			
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей				
1	.результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья детей:				
	-организованная педагогам двигательная дея-	1			

	тельность детей на прогулках, на занятиях;				
	- создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей (физкультурные уголки нетрадиционное спортивное оборудование, уголки здоровья, санитарные бюллетени для родителей)	1			
2	Создание и постоянное обновление развивающей среды. Благоустройство территории ДОУ	1			
3.	Участие в мероприятиях поселения	1			
	Итого баллов:	4			
	Всего баллов по листу:	22			

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы:

Лист оценивания эффективности (качества) работы диетической сестры (медицинской) структурного подразделения «Детский сад Ручеек», Софьинского филиала «Детский сад» ГБОУ СОШ с. Екатериновка
(Ф.И.О.) _____ (Период) _____

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	Значение покрите- рию	само- оценка	оценка экспертной группы
1	2	3		4	5
	Обеспечение высокой посещаемости детьми				
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	1			
2	Положительная динамика снижения и ста- бильно низкий уровень заболеваемости воспи- танников:				
	- на 1-2% в полугодие – 1 балл., на 3-5 % в по- лугодие- 2 балла	2			
	Итого баллов:	3			
	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей (соблюдение режима дня, со- блюдение санэпидрежима, чистота группы, проветривание)	1			
2	Активное участие в воспитательно- образовательной работе в группе:				
	- участие в образовательном процессе	1			
	-помощь воспитателю в подготовке материала к занятию	1			
	- помощь воспитателю в организации закали- вающих мероприятий и активной деятельности детей на прогулке	1			
3	Просветительская работа с родителями	1			
4	Отсутствие замечаний по проверкам санитарно – гигиенического состояния учреждения	1			
5	Отсутствие замечаний по организации питания детей	1			
	Итого баллов:	7			
	Всего баллов по листу:	10			

Подпись сотрудника:

Подпись членов экспертной группы:

