

ПРИНЯТО: общим собранием трудового
коллектива ГБОУ ООШ с. Большая Рязань

Протокол № 1 от 09.01.2019

Щеур

СОГЛАСОВАНО:

Комиссией управляющего Совета ГБОУ
ООШ с. Большая Рязань

Протокол № 2 от 10.01. 2019 г

Коржур

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ ООШ с. Большая Рязань

Н. Г. Инюткина

Приказ № 1 от « 09 » 01 2019 г.



Положение

о порядке формирования и распределения стимулирующего
фонда оплаты труда работников структурного подразделения
детского сада «Солнышко»
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
села Большая Рязань

I. Общие положения.

- 1.1. Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее – Положение) структурного подразделения детского сада «Солнышко» (далее – СПДС) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы села Большая Рязань (далее ГБОУ) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, стимулирования работников к повышению профессионального уровня, эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию у работников творческой активности и инициативы.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - законом «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Постановлениями Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353, от 31.10.2012г. № 600, от 16.12.2013г. № 762;
 - примерным перечнем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од;
 - методическими рекомендациями 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, утверждёнными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 №295-р;
- 1.3. Настоящее Положение разрабатывается структурным подразделением самостоятельно, принимается на общем собрании трудового коллектива и вводится в действие приказом директора ГБОУ. Положение считается принятым, если за него проголосовало простое большинство работников СПДС. Положение считается действующим с момента издания приказа директора ГБОУ о его утверждении. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

Порядок распределения и предоставления выплат стимулирующего характера.

- 2.1. Стимулирующий фонд формируется в объеме:
28,3% от фонда оплаты труда работников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (педагогические работники, помощники воспитателя);

23,2% от фонда оплаты труда работников, обеспечивающих присмотр и уход за детьми (заведующий хозяйством, работники пищеблока, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, грузчик, уборщик служебных помещений)

2.2. Стимулирующий фонд формируется для выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество работы (эффективность труда).

2.3. Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда СПДС.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 2 раза в год на периоды:

с 1 сентября по 31 декабря

с 1 января по 31 августа.

2.6. Стимулирующие выплаты руководителю СПДС устанавливаются 2 раза в год с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря

2.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб;

отсутствие случаев травматизма воспитанников.

2.8. Для работников, не осуществляющих образовательную деятельность и присмотр и уход за детьми (должности: директора ГБОУ, руководителя СПДС, главного бухгалтера, бухгалтера СПДС, сторожа) стимулирующий фонд формируется:

- из стимулирующего фонда работников осуществляющих образовательную деятельность, но не более 50%;

Для данной категории работников, устанавливаются следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда:

- до 3% на стимулирующие выплаты директору ГБОУ;

- до 10% на стимулирующие выплаты руководителю СПДС, в том числе:

✓ за эффективность (качество) работы по итогам года, если по листам оценивания результат 35 и более баллов - 3%, если результат менее 35 баллов – до 3%;

✓ за интенсивность и напряженность по приказу директора ГБОУ – до 7%;

- до 10 % на стимулирующие выплаты главному бухгалтеру, в том числе:

✓ за эффективность (качество) работы по итогам года, если по листам оценивания результат более 15 баллов - 3%, если результат менее 15 баллов – до 3%;

✓ за интенсивность и напряженность по приказу директора ГБОУ – до 7%;

- 77% на стимулирующие выплаты длительного характера.

2.9. Структура стимулирующего фонда заработной платы:

- Для работников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного воспитания:

стимулирующая часть – в размере 28,3% от фонда оплаты труда.

- Для работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми:

стимулирующая часть – в размере 23,2% от фонда оплаты труда.

- Для работников, осуществляющих административно-хозяйственную деятельность, которые не относятся к работникам, реализующим основные

общеобразовательные программы дошкольного воспитания и к работникам,

осуществляющих присмотр и уход за детьми (должности: директора ГБОУ, руководителя СПДС, главного бухгалтера, бухгалтера СПДС, сторожа):

стимулирующая часть – в размере не более 50% от стимулирующего фонда оплаты труда работников, осуществляющих образовательную деятельность.

Стимулирующие выплаты длительного характера распределяются следующим категориям сотрудников:

работникам, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования

- стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам СПДС, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, в размере не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другие) в размере не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми в размере не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты всем работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников в размере не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;

2.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, 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, 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 сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СПДС права на получение этой надбавки.

2.11. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности по четырём направлениям:

перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы руководителя СПДС, методиста (Приложение № 1);

перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы работников СПДС, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение № 2);

перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы работникам, обеспечивающих присмотр и уход за детьми (Приложение № 3).

2.12. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику по каждому направлению определяется путем

- 1) нахождения разницы между стимулирующей частью фонда оплаты труда СПДС и суммы ежемесячных надбавок за выслугу лет работников СПДС;
- 2) определения соответствующей квоты в денежном выражении;
- 3) деления соответствующей квоты на количество баллов, набранных всеми работниками.

Полученная цена одного балла умножается на набранные баллы работником.

Общая сумма стимулирующей выплаты равна сумме выплат по четырём направлениям.

2.13. Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся экспертный совет СПДС. Состав экспертного совета определяется путем выборов на общем собрании трудового коллектива. В состав экспертного совета входит 3 человека. Состав экспертного совета определяется приказом директора ГБОУ.

2.14. Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

- в срок до 15 января и до 15 сентября работник представляет председателю экспертного совета СПДС самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника СПДС

- в срок до 20 января и 20 сентября экспертный совет СПДС проводит экспертизу представленных работниками листов оценивания (самоанализа) и направляет руководителю СПДС соответствующий протокол заседания экспертного совета;

- в срок с 20 сентября по 23 сентября и с 20 января по 23 января на основании заключения экспертного совета руководитель СПДС согласовывает показатели деятельности работников на заседании комиссии управляющего совета СПДС;
- на следующий день после заседания Совета СПДС руководитель СПДС издает проект приказа об установлении работникам стимулирующих выплат длительного характера для представления его директору ГБОУ.

2.15. Стимулирующие выплаты длительного характера работникам СПДС могут быть отменены в случаях:

-наличия случаев травматизма детей, если ответственность за жизнь и здоровье была возложена на работника;

-наложения дисциплинарного взыскания.

2.16. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в СПДС – 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска), работник представляет в экспертный совет СПДС самоанализ. Экспертный совет определяет баллы работника. Стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента решения экспертного совета. Руководителем СПДС издается проект приказа о стимулирующей выплате работнику из расчета действующей стоимости балла по каждому направлению, умноженной на его баллы, для подписания директором ГБОУ. В период между 1 января и 1 сентября стимулирующие выплаты производятся из фонда экономии заработной платы. При этом перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам СПДС не производится.

Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2019 года.

Срок действия настоящего положения не ограничен.

Структурное подразделение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.