

«Утверждаю»
Директор ГБОУ
«01» апреля 2022 г.
Приказ № 100

«Согласовано»
Управляющий совет
«28» марта 2022г.
Протокол № 2

«Принято»
Общее собрание работников
«28» марта 2022г.
Протокол № 2



C=RU, O=ГБОУ СОШ №22
г.о. Чапаевск, CN=Уваровский
М.Ю.,
E=school22_chp@samara.edu.ru
008ff7871544513d27
2022.04.01 12:37:21+04'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 22
г.о. Чапаевск Самарской области

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников ГБОУ СОШ № 22 г.о. Чапаевск.

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Постановлениями 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 организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.11.2020 N 949, от 14.07.2021 N 481, от 30.08.2021 N 629, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г)), приказ министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 19 февраля 2009 года N 25-од (с изменениями на 29 декабря 2018 года)(в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од (кроме п.3,4), от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од), Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 г. №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, приказ министерства образования и науки самарской области «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» от 19 февраля 2009 года № 31-од(в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од (кроме п.2)), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 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», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 626 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Уставом ГБОУ СОШ №22, Коллективным договором.

1.2 Положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения (далее ГБОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования на повышение творческой активности и инициативы в решении поставленных перед коллективом задач.

1.3 Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих стандартное выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4 Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5 Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ.

1.6 Положение содержит перечень критериев качества труда работников ГБОУ, разработанных администрацией ГБОУ.

1.7 Положение согласовывается с Управляющим советом ГБОУ СОШ, принимается решением общего собрания работников, утверждается приказом директора ОУ.

1.8 Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.7 настоящего Положения.

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕМЫ.

2.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников государственного общеобразовательного учреждения являются:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного педагога, воспитателя, тренера;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы (до 50%)

Снижение размера стимулирующих надбавок до 50% производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения и срока действия приказа.

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, случаев халатного отношения к своим должностным обязанностям.

При наличии зафиксированного нарушения надбавка снижается на 10% с момента установления.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения и срока действия приказа.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, воспитателя, тренера. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим Советом учреждения, с момента получения травмы воспитанником.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия.

2.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер(месяц, квартал, полугодие, год), устанавливаются приказом директора ГБОУ. Максимальный период выплат – один год.

2.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат по критериям эффективности труда и формализованным качественным

и количественным показателям, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников (стимулирующие выплаты по критериям результативности труда)

2.7.1. Стимулирующие выплаты по критериям результативности труда устанавливается один раз в полугодие (в сентябре, январе).

2.7.2. Приказом руководителя в каждом структурном подразделении создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (рабочая комиссия) для проведения объективной внешней оценки результативности труда работника на основе листов самоанализа.

2.7.3. Срок представления работниками материалов по самоанализу не позднее 30 декабря, 31 августа текущего года.

2.7.4. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителю директора по УР, административно-хозяйственный персонал – заместителю директора по АХЧ, работники структурных подразделений (дошкольное, дополнительное образование) – руководителям структурных подразделений (методистам).

2.7.5. Заместитель директора по УР, заместитель директора по АХЧ, руководители структурных подразделений (методисты) передают листы самоанализа комиссиям по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7.6. Члены Комиссии по распределению стимулирующих части фонда оплаты труда рассматривают аналитические материалы, предоставленные работниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у работников. Они имеют право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы рабочая комиссия оформляет протокол, содержащий итоговое количество баллов по каждому работнику. На подписание протокола рабочей комиссии предоставляется 3 дня.

2.7.7. Сводная таблица результативности деятельности работников с указанием общего количества баллов по каждому работнику доводятся до сведения работников.

2.7.8. По итогам согласования протокола, директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат по критериям результативности труда.

2.8. Порядок выплаты единовременной премии

2.8.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- за высокое профессиональное мастерство;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей;
- за эффективность (качество) работы;
- по результатам работы (за месяц, квартал, год);
- активное участие и высокие результаты учащихся и педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных);
- высокое качество проведения открытых мероприятий;
- победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения;
- качественное выполнение плана работы учреждения;
- реализацию приоритетных задач ОУ;
- организацию работы по подготовке, проведению ЕГЭ и ОГЭ;
- обеспечение работы учреждения в режиме развития (по программе развития ОУ);
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся;
- за эффективную организацию школьных методических объединений;
- укрепление материально-технической базы;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- за высокий уровень организации и проведения школьных перевозок;
- подведение итогов года;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за большой вклад в развитие образования на территории городского округа Чапаевск;

- за многолетний и добросовестный труд и в связи юбилейной датой (50,55,60,65,70,75,80 лет);
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ;
- качественное ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- разработку инновационных программ;
- за организацию работы особо значимых мероприятий;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ;
- в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.

2.8.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения.

2.8.3. Премия максимальным размером не ограничивается.

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

2.9.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников.

2.9.2. Для установления ежемесячной надбавки за 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)

- разработка и реализация инициативных управленческих решений

- сложность и важность выполняемой работы;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

2.9.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения сроком не более чем на один календарный год. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается, выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.9.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы

3.1.1. Стимулирующий ФОТ школы составляет

18,24 % фонда оплаты труда, сформированного от нормативных затрат.

3.1.2. Стимулирующий ФОТ школы состоит из следующих частей в процентном выражении:

- стимулирующие выплаты руководителю – не более 3% от стимулирующей части ФОТ школы;
- стимулирующие выплаты работникам по критериям результативности деятельности – не менее 50% от стимулирующей части ФОТ школы;
- надбавки и другие виды стимулирующих выплат работникам – не более 47 % от стимулирующей части ФОТ школы.

3.1.3. Стоимость балла стимулирующей выплаты по критериям результативности труда рассчитывается 2 раза в год по следующей схеме:

Ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности, делится на общее количество баллов, набранных работниками по критериям за прошедшее полугодие;

3.1.4. Стимулирующая выплата по критериям результативности труда рассчитывается путём умножения количества баллов, набранных работником на стоимость балла;

3.1.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, установленные работникам средней общеобразовательной школы, исчисляются в рублях и производятся:

- за разработку, внедрение, эффективную реализацию образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 10000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и руководство воспитательной работы среди учащихся – от 10000 рублей и выше;
- за эффективную реализацию Программы развития школы и экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ – от 10000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 10000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и руководство научно-методической работой ОУ – от 10000 рублей и выше;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного

здоровья учащихся - от 10000 рублей и выше;

- за эффективную разработку и апробацию новых педагогических технологий, новых механизмов, форм и методов управления образованием- от 5000 рублей и выше;

- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе -от 5000 рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по патриотическому воспитанию, в т.ч. за участие в конкурсах методических разработок патриотической направленности- от 5000 рублей и выше;

- за эффективную организацию работы с одаренными детьми- от 2000рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по проведению олимпиад (школьных, городских, окружных), конкурсов, научно-практических конференций различного уровня- от 5000рублей и выше;

- за эффективную организацию работы по наставничеству – от 1000 рублей и выше;

- за высокий уровень организации и проведения школьных, городских, окружных методических объединений – от 500 рублей и выше;

- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к ЕГЭ и ОГЭ – от 400 рублей и выше;

- за высокие результаты в подготовке учащихся к олимпиадам – от 400 рублей и выше;

3.1.6. Надбавка за эффективность(качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области, в соответствии с Правилами установления стимулирующих выплат руководителям государственных бюджетных общеобразовательных учреждений и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

3.1.7. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

3.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СП, реализующих программы дошкольного образования

3.2.1. Стимулирующий фонд СП, реализующего программы дошкольного образования составляет:

28,3 % фонда оплаты труда, сформированного от нормативных затрат на образовательный процесс,

23,2% фонда оплаты труда, сформированного от нормативных затрат на присмотр и уход.

3.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования распределяется следующим образом:

- директору до 3% от размера стимулирующего фонда СП
- главному бухгалтеру(заместителю директора по ФЭР) до 3% размера стимулирующего фонда СП
- заместителю директора по ДО (методисту) до 10% размера стимулирующего фонда СП
- работникам СП, реализующим программы дошкольного образования детей не менее 84% от размера стимулирующего фонда СП

3.2.3. Порядок распределения стимулирующего фонда для работников СП, реализующих программы дошкольного образования детей:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (1 часть);

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (2 часть);

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (3 часть);

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (4 часть).

3.2.4. Формула для расчета стоимости 1 балла и суммы стимулирующей надбавки.

Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$B = \frac{P}{K1 \times K2}$$

B – стоимость одного балла;

P - размер одного вида стимулирующих выплат;

K1- количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

K2 – максимальное количество баллов которое могут набрать сотрудники в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

Стоимость 1 балла рассчитывается за каждый вид стимулирующих выплат (1, 2, 3 части)

Стоимость одного балла по одному виду стимулирующих выплат x количество баллов, которое набрал сотрудник =

стимулирующая надбавка по 1 показателю.

Общая сумма стимулирующей выплаты по критериям результативности труда педагогического работника = сумме набранных баллов по 1 части + сумма набранных баллов по 2 части.

Общая сумма стимулирующей выплаты по критериям результативности труда медицинской сестры, помощников воспитателей, иных категорий работников = сумме набранных баллов по 2 части + сумма набранных баллов по 3 части.

3.2.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения, а также условия их осуществления устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

3.2.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

3.2.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский фармацевтический персонал», а также «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,
 и оформляется приказом по Учреждению.

3.2.8. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного учреждения права на получения этой надбавки. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский фармацевтический

персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня суммируются.

3.2.9. К выплатам стимулирующего характера заместителя директора по ДО(методиста) относятся:

- надбавки за эффективность (качество);
 - надбавки за интенсивность и напряженность работы;
 - ежемесячные надбавки за выслугу лет;
 - иные поощрительные выплаты.

3.2.10. Эффективность (качество) работы заместителя директора по ДО(методиста) для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

3.2.11. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее- премии) устанавливаются заместителю директора по ДО(методисту) в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

3.2.12. Надбавки за эффективность (качество) работы заместителю директора по ДО(методисту) не могут быть установлены:

- проработавшим менее четырех месяцев в должности (в том числе по предыдущему месту работы);
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых ДОО образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности СП, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

3.2.13. Общая сумма выплаченных в течении года заместителю директора по ДО (методисту) выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП.

3.2.14. Размер стимулирующей надбавки за эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели устанавливаются на основании критериев оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по ДО (методиста) при достижении ими следующих значений:

- от 40 до 60 баллов – 3% от размера стимулирующего фонда СП
- от 61 до 80 баллов – 4 % от размера стимулирующего фонда СП
- от 81 до 100 баллов – 5 % от размера стимулирующего фонда СП

3.2.15. Стимулирующие выплаты заместителю директора по ДО (методисту) устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря на основании представленных в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда материалов по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора

Учреждения (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев).

3.2.16. Стимулирующие выплаты заместителю директора по ДО(методисту) устанавливаются директором с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора по ДО и средней заработной платы работников соответствующего СП, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

3.2.17. Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы заместителю директора по ДО(методисту) могут быть отменены или снижены директором до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора по ДО(методиста) и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

3.2.18. Вследствие экономии по фонду оплаты труда, в том числе из стимулирующей части фонда оплаты труда, работникам СП, реализующим программы дошкольного образования, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за разработку разделов основной общеобразовательной программы до 10000 рублей
- за участие в социально-значимых мероприятиях и проектах, мероприятиях и др. до 10000 рублей
- за участие в инновационном процессе Учреждения до 10000 рублей
- за участие в конкурсах (регионального, областного, всероссийского уровней) до 10000 рублей
- за дополнительную нагрузку и напряженность труда до 10000 рублей
- сложность и важность выполняемой работы до 10000 рублей
- за организацию работы с детьми с 1 года до 3 лет до 10000 рублей
- за работу в составе экспертной группы областного МКДО до 10000 рублей
- за создание условий для сохранения здоровья воспитанников до 10000 рублей
- за организацию работы по наставничеству до 10000 рублей
- за создание предметно-развивающей среды, направленной на сохранение здоровья воспитанников и соблюдение эстетических

требований до 10000 рублей

-за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, сайтом ДОО до 10000 рублей

-за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения до 10000 рублей

-за участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня до 10000 рублей

- интенсивность и напряженность работы (сложность и важность выполняемой работы) до 15000 рублей

3.2.19. Доплаты из экономии ФОТ могут устанавливаться на определенный период (не более одного года), а также ежемесячно, ежеквартально при наличии экономии ФОТ структурного подразделения.

3.3. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СП, реализующих программы дополнительного образования

3.3.1. Стимулирующий ФОТ СП реализующего программу дополнительного образования, составляет 42-47% фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.3.2. Стимулирующий ФОТ СП, реализующего программу дополнительного образования, состоит из следующих частей в процентном выражении:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ СП;
- руководителю СП до 5% от стимулирующей части ФОТ СП;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам деятельности труда – до 80% от стимулирующей части ФОТ СП;
- стимулирующие выплаты для административно-хозяйственного персонала по результатам деятельности труда – до 5% от стимулирующей части ФОТ СП;
- Надбавки и доплаты стимулирующего характера – не менее 7 % от стимулирующей части ФОТ СП.

- 3.3.3. Стоимость балла стимулирующей выплаты по критериям результативности деятельности рассчитывается 2 раза в год по следующей схеме:
 - Ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности, делится на общее количество баллов, набранных работниками по критериям за прошедшее полугодие;
 - 3.3.4. Стимулирующая выплата по критериям результативности деятельности рассчитывается путём умножения количества баллов, набранных работником на стоимость балла;
- 3.3.6. Материалы оценки эффективности деятельности руководителя СП, реализующем программу дополнительного образования, по результатам деятельности СП за год предоставляются не позднее 15 января.

Данное положение вступает в силу с 01.06.2022 года.