

Утверждаю
Директор МБОУ
Самарская Вальдорфская
школа г.о.Самара
_____**О.Ю.Брысякина**
"01" сентября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Самарская Вальдорфская школа»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Самарская Вальдорфская школа» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании» и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении в 2006 г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.06 №83, от 27.07.07 №118, от 11.06.08 №201, от 29.10.10 № 563, от 14.04.11 № 119, от 26.05.11 № 204, от 12.10.11 №578, от 27.10.11 №702, от 03.02.12 №38, от 25.09.12 №475, от 12.12.12 №739, от 21.03.13 № 107, от 22.01.14 №25, от 17.02.14 № 79, от 31.12.2015 №917, от 06.10.2016 №578, от 20.12.2016 № 773, от 16.04.2019 №237), приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. об утверждении Примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников общеобразовательных школ, постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграж-

дения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ", Постановление № 25 от 22.01.2014 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области», изменения к Методике, внесенными Постановлением Правительства Самарской области № 739 от 12.12.2012 г., № 107 от 21.03.2013 г. . А так же Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 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 в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (в ред. От 08.09.10 №398, от 27.10.11 №702, от 31.10.12 №600, от 21.03.13 № 107, от 12.12.13 № 7456, от 16.12.13 №762, от 17.02.14 №79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 20.12.2016 № 485), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г., № 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 нормативных затрат на оказание гос.услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (изменения от 11.03.2009 №92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.10 №299, от 12.10.11 №575, от 27.10.11 № 702, от 21.06.12 №287, от 25.09.12 №475, от 21.03.13 № 107, от 30.10.13 № 582, от 22.01.14 №25, от 17.02.14 №79, от 31.12.2015 №917, от 06.10.16 № 578, 01.02.2017 № 62) .

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование ФОТ работников МБОУ Самарская Вальдорфская школа г.о.Самара, обеспечивающей реализацию норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования

$$\text{ФОТ} = \text{Нбф} * \text{С} * \text{Н}$$

Где ФОТ-фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения
Нбф-норматив бюджетного финансирования
С-соотношение ФОТ к нормативу бюджетного финансирования
Н-количество обучающихся в школе.

2.2. Источником финансирования оплаты труда по указанной системе является областной бюджет, городской бюджет, федеральный бюджет, средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств состоит из:

2.4.1. Базового фонда в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 56,85% от БФ;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 21,34% от БФ;

- специальный фонд оплаты труда, который составляет не более 33,63 процента от базового фонда оплаты труда и включает:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4.2. Стимулирующего фонда в размере не более 18,24% фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 процента;

- на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – не более 15 процентов;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 80 процентов;

на выплату единовременной премии работникам - 2 процента.

2.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются учредителем. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

2.6. 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 ФЗ.

2.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05
--	------

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее (полное) общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{\text{ФОТпед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Сч = \frac{\text{ФОТинд} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1 – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

3.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

а) за классное руководство и работу с родителями

б) проверку тетрадей и письменных работ

в) заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)

3.4. Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается настоящим Положением.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

4. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей,

главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$\text{ЗПд} = \text{ЗПср} \times \text{Кд} \times \text{Ккв} \times \text{Кэн} + \text{Сд},$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кд – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	Коэффициент
1 группа	1,8
2 группа	1,4
3 группа	1,2
4 группа	1,1

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

4.2. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

2-я группа – до 1,3

3-я группа – до 1,1

4-я группа – до 1,0;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

4.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

6. Выплаты компенсационного характера

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

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ,

замещение работника, т.е. исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за ночную работу;

доплаты персональные;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата:

за работу во вредных условиях труда 1 степени (согласно заключения по результатам проведения специальной оценки условий труда) – 4 процента от оклада.

за работу с хлором и синтетическими моющими средствами уборщику служебных помещений – 10 процентов от оклада.

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 20 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, 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.

6.9. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Сумма доплаты за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы не может быть меньше, чем сумма заработной платы замещаемого работника.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения могут производиться стимулирующие выплаты.

7.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

7.3. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы и (или) имеющим почетные звания устанавливаются повышающие коэффициенты:

За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	1,1

При наличии у работника двух и более почетных званий указанный повышающий коэффициент устанавливается на основании одного из них.

Повышающий коэффициент, имеющим почетные звания применяется только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания повышающий коэффициент устанавливается по каждому из этих оснований.

При наступлении у работника права на установление повышающего коэффициента при присуждении ученой степени и (или) присвоении

почетного звания выплата производится в соответствии с приказом директора учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

7.4. Работникам учреждения может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы, здоровье/сберегающие мероприятия. Надбавка устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

7.5. Критерии и показатели качества труда педагогических работников учреждения.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий			Примерный Коэффициент
Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1.	Каков % неуспевающих за полугодие?	не более 1 ученика в классе более 1 ученика в классе	
	2.	Каков % успеваемости в 9 классе на обязательном экзамене (без пересдач)?	не более 1 неуспевающего	
	3.	Как соотносится итоговый средний балл 9 класса со средним значением по городу?	соответствует (+1/-1) выше	
	4.	Каков % успеваемости в 11 классе на обязательном экзамене?	не более 1 неуспевающего	
	5.	Как соотносится итоговый средний балл 11 класса со средним значением по городу?	соответствует (+1/-1) выше	
	6.	Перечислите с указанием уровня (район, город, область) в каких конкурсах профессионального	Район: участие призёр	
			Город: участие	

		мастерства принимали участие? Какое место заняли?	призёр	
	7.	Сколько учеников 9 класса выбрали экзамен по Вашему предмету?	за каждого ученика	
	8.	Сколько учеников 11 класса выбрали экзамен по Вашему предмету?	за каждого ученика	
	9.	Были ли обращения в администрацию школы по поводу конфликтных ситуаций на уроках ?	нет да	
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	10.	Сколько учеников приняли участие в олимпиадах по предмету?	за каждого ученика	
	11.	Сколько из них победителей или призёров? Укажите имя, предмет, уровень (район, город, область) .	район город выше города	
	12.	Сколько учеников готовили для участия в конференциях по предмету? Укажите название конференции и имена участников.	за каждого ученика	
	13.	Сколько из них с указанием уровня (район, город, область) победителей или призёров? Укажите имена и уровень.	район	
			город	
			выше города	
	14.	Сколько учеников Вы готовили для участия в фестивалях, конкурсах, соревнованиях по предмету? Укажите название конкурсов и имена участников.	за каждого ученика	
	15.	Сколько из них с указанием уровня (район, город, область) победителей или призёров? Укажите имена.	район	
			город	
			выше города	
	16.	Перечислите в каких социально значимых проектах вне школы участвовали ученики под Вашим руководством.	за каждый проект	
	17.	Перечислите какие социально значимые проекты вне школы Вы организовали.	от 5 до 20 за каждый проект на усмотрение группы по зарплате	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности	18.	Оцените какие изменения количества учащихся в Вашем классе произошли.	уменьшилось сохранилось при увеличении на каждого	
	19.	Курирование молодых специалистов	За каждого курируемого	

	20.	Сколько учащихся пропустили значительное количество уроков без уважительной причины? (для класс.рук.)	не более 1 ученика более 1 ученика	
	21.	Есть ли ученики, которые регулярно опаздывают на основные уроки? (для класс. рук.)	есть нет	
	22.	Были ли обращения в администрацию школы по поводу конфликтных ситуаций в классе? (для класс.рук.)	да нет	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	23.	Перечислите какие внешние образовательные ресурсы с целью использования в учебном процессе (музеи, театры и т.д.) посетили?	за каждое посещение	
	24.	Работаете ли по инновационным образовательным программам российских вальдорфских школ?	да нет	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	25.	Были ли обращения в администрацию школы в части организации охраны жизни и здоровья детей Вашего класса?	нет да	
	26.	Были ли на учеников Вашего класса составлены протоколы за нарушение правил дорожного движения?	нет да	

В соответствии с установленными критериями педагоги и сотрудники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности в конце учебного года (сентябрь) и в начале второго полугодия (январь). Исключением является выплата по критериям за наставничество молодых специалистов. Эта выплата устанавливается по текущим фактическим показателям.

Директор учреждения два раза в год: до 15 сентября и до 15 января представляет в рабочую группу по заработной плате из коллегии учителей аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Рабочая группа в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 28 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 28 января.

Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле: Сп (величина стимулирующих выплат педагогическим работникам) за месяц делить на общее количество баллов.

7.6. Критерии и показатели качества труда других работников учреждения определяются следующими показателями:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели	
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;	1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	1. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	
	2. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	
	3. Высокая напряженность и интенсивность работы	
	4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	
Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	
	3. Высокая напряженность и интенсивность работы	
Заведующий библиотекой, библиотекарь	1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).	
	2. Участие в научно-исследовательской и методической работе.	

	3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	
	4. Оформление тематических выставок.	
Секретарь-машинистка	1. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства и качество выполнения машинописных работ.	
	2. Высокая напряженность и интенсивность работы	
	3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей.	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на выполнение плотницких работ	
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник)	1. Отсутствие замечаний на неисправность сантехнического оборудования.	
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	1. Отсутствие замечаний на неисправность электрооборудования.	
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки со стороны персонала.	
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	
Сторож (вахтер)	1. Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине сторожа (вахтера)	
	2. Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	
	3. Сохранность оборудования и предметов длительного пользования (длительность)	
	4. Активное участие в общественных мероприятиях дошкольного подразделения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	

	5. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности	
	6. Качественная работа по обеспечению пропускного режима в здании школы	
	7. Качественное ведение документации	
	8. Соблюдение норм этики в общении с сотрудниками, учащимися и их родителями	

7.7. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций);

в связи с государственными или профессиональными праздниками:

Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

7.7.1. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

7.7.2. На выплату единовременной премии направляются средства, предусмотренные в размере 2 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 2.6 настоящего Положения).

8. Формирование фонда оплаты труда дошкольного подразделения

8.1. Заработная плата работника дошкольного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат. (пункт 5, 6, 7.6-7.7.2 настоящего Положения).

8.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного подразделения;

- выплаты работникам дошкольного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (здоровье/сберегающие мероприятия);

- выплаты работникам дошкольного подразделения за напряженность работы, интенсивность, высокие показатели и высокую ответственность.

8.3. Должностные оклады (оклады) работников дошкольного подразделения устанавливаются Главой городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

8.4. Месячная заработная плата работников дошкольного подразделения, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8.5. Работникам дошкольного подразделения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением (пункт 8.1-8.5 настоящего Положения).

8.6. Руководителем дошкольного подразделения является заместитель директора по дошкольному подразделению. Оплата труда производится в порядке, определенном в постановлении Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников гос. общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников гос. общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников гос. учреждений Самарской области». Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Порядком установления ежемесячной надбавки за эффективность и качество работы заместителя руководителя школы (пункт 4 настоящего Положения).

8.7. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного подразделения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях городского округа Самара (далее – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

$$\text{ФОТ} = N * D * H,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения,

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в муници-

пальных дошкольных образовательных учреждениях городского округа Самара.

Д – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 - 97% от норматива),

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

8.7.1. Фонд оплаты труда работников дошкольного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

8.7.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольного подразделения определяется по формуле: $БЧф = ФОТ \times 80\%$,

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений,

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного подразделения,

Не менее 80% – доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольного подразделения.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

8.7.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного подразделения определяется по формуле: $СЧф = ФОТ \times 20\%$,

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного подразделения,

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного подразделения,

Не более 20% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного подразделения.

8.8. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

8.9. Работникам дошкольного подразделения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

8.10. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в порядке, определенном настоящим Положением.

8.11. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам определяются настоящим Положением

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного подразделения происходит следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии,

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного подразделения

- на выплаты работникам дошкольного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

8.12. Критерии и показатели качества труда работников дошкольного подразделения:

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели	
Заместитель директора по дошкольному подразделению	Организация строгого контроля соблюдения санитарно-эпидемиологических норм	
	Осуществление качественного контроля работы работников пищеблока, обслуживающего персонала, воспитателей	
	Обеспечение контроля качества питания	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	
	Качественное и своевременное ведение документации	
	Обеспечение мониторинга состояния здоровья детей	
	Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий	
	Снижение заболеваемости детей, проведение оздоровительных мероприятий	
	Проведение практических семинаров, занятий по вопросам оздоровления воспитанников, разработка методических рекомендаций	
	Своевременное и качественное оказание первой медицинской помощи, проведение карантинных мероприятий	
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	
	Проведение практических семинаров, занятий по вопросам разъяснения санитарных норм с родителями	
	Отсутствие больничных листов	

	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	
Воспитатель	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	
	Своевременность и качество оформления документации	
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие Учреждения, повышение его авторитета, имиджа.	
	Эффективная и качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями	
	Отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дней (низкий уровень заболеваемости)	
	Эффективное использование в работе дидактических и наглядных материалов, игровых методов и приемов, изготовление пособий.	
	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм и организация развивающей среды	
	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	
	Участие в оформлении и благоустройстве летних и зимних участков, группы, помещений, игровых площадок	
	Осуществление ежедневного контроля работы помощника воспитателя	
	Активное и качественное участие в общественных мероприятиях дошкольного подразделения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	
Музыкальный руководитель	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.)	
	Продуктивное участие в методической работе	
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	

	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	
	Своевременность и качество оформления документации	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями	
	Удовлетворенность родителей процессом и результатами музыкального развития	
Инструктор по физическому воспитанию	Развитие физических возможностей воспитанников (качественная подготовка к спортивным конкурсам и праздникам и т.д.)	
	Продуктивное участие в методической работе	
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	
	Своевременность и качество оформления документации	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями	
	Удовлетворенность родителей процессом и результатами физического развития детей	
	Активное участие в общественных мероприятиях дошкольного подразделения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	
Повар	Отсутствие административных отпусков	
	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля	
	Осуществление контроля питания детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	
	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	
	Строгий контроль качества продуктов питания	
	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	
	Активное участие в общественных мероприятиях дошкольного подразделения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	

Помощник воспитателя	Образцовое содержание групповых и вспомогательных помещений, строгое соблюдение санитарных норм, отсутствие замечаний	
	Расширенная зона работы, активное участие в замене временно отсутствующих работников дошкольного подразделения	
	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий	
	Участие в оформлении и благоустройстве летних и зимних участков, группы, помещений, игровых площадок	
	Активное участие в общественных мероприятиях дошкольного подразделения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	
	Отсутствие административных отпусков	
Сторож (вахтер)	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	
	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования (длительность)	
	Активное участие в общественных мероприятиях дошкольного подразделения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности	
	Качественная работа по обеспечению пропускного режима в здание дошкольного подразделения	
	Качественное ведение документации	
	Соблюдение норм этики в общении с сотрудниками, воспитанниками и их родителями	
	Отсутствие административных отпусков	
Сторож (вахтер)	Сохранность оборудования и имущества Учреждения	
	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние помещений	
	Качественное проведение генеральных уборок	
	Активное участие в общественных мероприятиях дошкольного подразделения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	

В соответствии с установленными критериями сотрудники дошкольного подразделения представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности в конце учебного года (сентябрь) и в начале второго полугодия (январь).

Директор учреждения два раза в год: до 15 сентября и до 15 января представляет в рабочую группу по заработной плате из коллегии ДП аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников ДП.

Рабочая группа в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 28 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 28 января.

Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле: Сп (величина стимулирующих выплат педагогическим работникам) за месяц делить на общее количество баллов.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь 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 или близких родственников (супруга, детей, родителей);

- юбилейные даты (40, 45, 50, 55, 60, 65, лет со дня рождения - в размере от 500 рублей;

9.2. 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.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения.

9.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

9.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат 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 директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

9.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

9.8. Устанавливается педагогическим работникам дошкольного подразделения ежемесячная надбавка в размере 3700 рублей пропорционально педагогическим ставкам и отработанного времени.

Надбавка является дополнительной и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам.

Указанная надбавка учитывается при расчете среднего заработка.

9.9. Устанавливается педагогическим работникам, которые являются молодыми специалистами, ежемесячная надбавка в размере 5000 рублей пропорционально отработанного времени.

Надбавка является дополнительной и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам.

Указанная надбавка учитывается при расчете среднего заработка.

9.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

9.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом об исполнительном производстве не обращается взыскание.

9.12. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной

платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

9.13. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работника и Работодателя, за работником сохраняется не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

9.14. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то данные суммы выплачиваются не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае возникновения спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую сумму.

Выдача заработной платы производится не позднее 5 рабочих дней со дня подачи в бухгалтерию Учреждения соответствующих документов (табель учета рабочего времени - Приложения 1, 2, 3, 4).

9.16. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок (Приложение 5), в котором содержится информация:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т. ч. компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы/оплаты отпуска/выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

9.17. Заработная плата перечисляется работникам на счета в банке, открытые в рамках зарплатного проекта. По заявлению работника зарплата может быть перечислена на иной банковский счет, указанный в таком заявлении.

9.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 18-го числа – за первую половину месяца в размере 40-50% от размера заработной платы работника, установленной трудовым договором;

- 4-го числа месяца, следующего за расчетным, – окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного/нерабочего праздничного дня.

9.19. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Если задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, письменно известив о данном факте Учреждение.

Извещения работником работодателя осуществляются путем:

- направления письменного сообщения по адресу: 443041, г. Самара, ул. Буянова, д.105;
- отправления факса на номер: (846)270-45-95;
- отправления электронного письма на адрес электронной почты: waldorf@samtel.ru.

10. Индексация оплаты труда

Учреждение индексирует заработную плату в порядке, установленном законодательством, на основании Приказов и Постановлений вышестоящих организаций.

10.1. Причинами индексации могут являться:

10.1.1. Изменение установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

10.1.2. Изменение установленной законодательством величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации в Самарской области.

10.1.3. В иных случаях, установленных действующим законодательством.

10.2. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

10.3. Индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка (БМТС) – оклад работника.

10.4. Зарплаты, производные от БМТС, индексируются в установленном порядке их начисления.

10.5. Премии, надбавки, доплаты, компенсации индексируются в зависимости от финансового и экономического состояния учреждения, что определяется коэффициентами ликвидности, показателями платежеспособности и показателями рентабельности.

10.6. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.