

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ пос.Новоколхозное»

Гежгян Э.М.

«30» 08 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Педагогического совета
МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное»
(протокол № 1 от 30 августа 2021 г.)

Директор МБОУ «СОШ пос.Новоколхозное»



Финашина М.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа пос. Новоколхозное»

238750, Калининградская область,
Неманский район,
поселок Новоколхозное,
улица Катаева, дом 3
2021 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа пос. Новоколхозное»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа пос. Новоколхозное» разработано в соответствии с нормативными документами;

- со статьями 30, 99 Закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Калининградской области от 26.03.2007 года № 124 «О нормативах бюджетного финансирования общеобразовательных школ»
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- письмом Минобрнауки РФ от 31.03.2008 года № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- другими нормативными актами.

1.2. Положение устанавливает порядок реализации государственно-общественного принципа принятия решений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное» (далее Школа) работникам учреждения.

1.3. Введение системы стимулирования труда работников Школы производится в целях:

- выявления факторов, оказывающих влияние на рост качества образования;

- развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышения роли органов государственно-общественного управления;
- усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- закрепления в Школе высококвалифицированных кадров;
- повышение уровня квалификации (участие в работе районного, областного, российского или международного семинаров).

1.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за:

- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса;
- эффективность управленческой деятельности;
- за высокое качество и своевременную сдачу текущей, месячной, квартальной и годовой отчетной документации;
- качество и доступность дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования;
- сложность и напряженность работы;
- внедрение ФГОС, новых методов и разработок в образовательный процесс;
- внедрение работы с новым (инновационным) оборудованием: цифровым, интерактивным, оборудованием для практикумов по предметам химия, физика, биология.
- развитие педагогического творчества, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью Школы;
- позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- сохранение здоровья учащихся и воспитанников;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы, наличие почетных званий и др.

1.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет от 10 до 25 % фонда оплаты труда Школы.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату:

- Обязательных ежемесячных фиксированных доплат (Фд);
- Разовых фиксированных и других доплат социального характера (Сд);
- Поощрительных стимулирующих доплат по результатам труда (премий и т.д.).
- Премирование сотрудников к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год).

2.3. Ежемесячные фиксированные доплаты устанавливаются за: почетные звания и отраслевые награды, доплаты за квалификационную категорию, осуществление руководства методическими объединениями, доплата в связи с внедрением ФГОС, за преподавание предмета на профильном уровне, за работу по подготовке учащихся к ЕГЭ, ОГЭ, за организацию работы, направленную на повышение финансовой грамотности учащихся, за неаудиторную занятость, за ведение официального сайта школы, за подготовку и размещение информации на официальных сайтах (сайт школы, публичная страница, личный кабинет в системе ФИОКО, и т.п.), за исполнение обязанностей ответственного за организацию работы в школе, направленную на исполнения законодательства РФ, другие выплаты по решению органов общественного самоуправления в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Разовые доплаты социального характера, закрепленные в коллективном договоре, представляют собой доплаты в связи с рождением детей, юбилеем, вступлением в брак, смерти работника или ближайших родственников, сложным и дорогостоящим лечением работника и членов его семьи, тяжелым материальным положением и др.

2.5. Поощрительные стимулирующие доплаты по результатам труда осуществляются по представлению администрации или решению органов общественного самоуправления на основании приказа директора Школы. Основаниями для назначения поощрительных стимулирующих доплат по результатам труда являются:

- разработка Программ ООП НОО, ООП ООО; создание рабочих программ учебных предметов, соответствующих требованиям ФГОС, нормативно-правовых и локальных актов;
- предоставление положительных эффектов апробации, тиражирования и обобщения опыта в рамках школы, района, региона;
- формирование системы оценок достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы;
- проведение открытых уроков в соответствии с требованиями ФГОС;
- формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, коррекционную работу в соответствии с требованиями ФГОС;
- организация внеурочной деятельности в рамках ФГОС;
- создание информационного обеспечения введения ФГОС;

– другие критерии и показатели, которые утверждаются органами общественного самоуправления на предстоящий квартал и доводятся до сведения членов трудового коллектива.

Поощрительные стимулирующие доплаты по результатам труда (премии) распределяются по решению специальной комиссии, (раздел 5 настоящего Положения).

2.6. Обязательные фиксированные стимулирующие доплаты, разовые доплаты социального характера и поощрительные выплаты работникам Школы не зависят от стажа работы, объема нагрузки, не ограничиваются максимальными размерами, в пределах фонда оплаты труда Школы.

3. Регламент выплаты ежемесячных фиксированных доплат

3.1. Ежемесячные фиксированные доплаты к заработной плате устанавливаются приказом директора Школы на учебный год в следующем размере за:

- Профессиональные знаки отличия СССР, РФ «Отличник народного образования», «Почетный работник образования» - до 700 рублей;
- Почетные грамоты Министерства образования РФ - до 500 рублей;
- Ведение протоколов педсоветов, собраний, заседаний - до 700 рублей;
- Ведение документации по работе с учащимися, обучающимися по адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с умственной отсталостью - до 700 рублей;
- Организацию работ с Интернетом в школе(ведение официального сайта, работа в личном кабинете ФИОКО, работа по размещению информации на публичных страницах) - до 3000 рублей;
- За руководство методическим объединением - до 2000 рублей;
- Сопровождение учащихся, находящихся на подвозе школьным автобусом - до 3000 рублей;
- Преподавание учебного предмета на профильном уровне - до 2000 рублей;
- За работу по подготовке учащихся к ЕГЭ, ОГЭ - до 2000 рублей;
- За организацию работы, направленную на повышение финансовой грамотности учащихся - до 3000 рублей;
- За исполнение обязанностей ответственного за организацию работы в школе, направленную на исполнения законодательства РФ (ответственный за ГО и ЧС, за ПФДО, за организацию работы ресурсного центра по совершенствованию системы духовно-нравственного воспитания. За соблюдение САНПИН) - до 5000 рублей;
- За работу с инновационным оборудованием - до 1000 рублей;

- | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------|
| – Квалификационные категории | - Высшую | - до 1400 рублей; |
| | - Первую | - до 1000 рублей; |
| | - Соответствие занимаемой должности | - до 400 рублей; |
| – Доплата за наставничество, п. 3.2. настоящего Положения | | - до 400 рублей; |
| – Молодым специалистам, п. 3.3. настоящего Положения | | - до 1000 рублей; |

3.2. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом директора Школы с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не более 1 года.

3.3. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальных классов – независимо от объема педагогической нагрузки.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет и продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях: призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.4. Доплата за работу в классах, перешедших на обучение учащихся по новым федеральным государственным стандартам основного общего образования, в размере 20% от должностного оклада начисляется в соответствии с п. 5.2. Положения по оплате труда работников МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное».

3.5. Доплата с целью обеспечения минимального размера заработной платы, установленной в Калининградской области, устанавливается в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

4. Регламент выплаты разовых фиксированных и других доплат социального характера

4.1. Разовые фиксированные доплаты социального характера выплачиваются к заработной плате в следующем размере в связи с:

- | | |
|---|-----------------|
| – Достижением пенсионного возраста работником вне зависимости от продолжения или прекращения трудовых отношений | 5000
рублей; |
|---|-----------------|

- | | |
|--|-----------------|
| – Достижением юбилейного возраста 50-55-60-65-70 лет | 5000
рублей; |
| – С рождением ребенка | 3000
рублей; |
| – С бракосочетанием работника | 3000
рублей; |
| – Со смертью работника или ближайших родственников
(родители, дети, супруг или супруга, а также при проживании в
одной семье братьев или сестер) | 5000 рублей |

4.2. При наличии у работника нескольких оснований для получения указанных доплат, доплаты назначаются по каждому основанию (суммируются).

4.3. Фиксированные доплаты устанавливаются приказом директора Школы на основании поданного работником заявления с приложением ксерокопий документов.

4.4. Работникам могут выплачиваться нефиксированные социальные доплаты, связанные:

- с длительной, требующей дорогостоящего лечения болезнью, как самого работника, так и его членов семьи;
- тяжелым материальным положением;
- причиненным материальным ущербом в результате пожара, стихийного бедствия;
- с другими причинами.

4.5. Размер нефиксированных социальных выплат устанавливается индивидуально в каждом отдельном случае и выплачивается к заработной плате на основании приказа директора Школы

5. Регламент выплаты разовых фиксированных и других доплат за расширенный объем работ, превышающих должностные обязанности работника

– 5.1 С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения образования вводятся следующие виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за сложность, напряженность и высокое качество работы.

5.2. Порядок установления доплат и надбавок:

- 5.2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам з/п) устанавливаются педагогическим и не педагогическим работникам,

выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, в пределах установленного фонда оплаты труда.

– 5.2.2. Доплаты и надбавки сотрудникам могут устанавливаться как на определенный период (ежемесячно, квартал, полугодие, год, учебный год), так и на неопределенный срок.

– 5.2.3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы к должностному окладу.

– 5.2.4. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы.

5.3. Установление надбавок.

– 5.3.1 Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

– 5.3.2. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- - окончание срока действия надбавки;
- - окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- - снижение качества работы, за которую определены надбавки;
- - отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;

– 5.3.3 Надбавки и доплаты могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

5. 4. Виды размеров доплат и надбавок

Категория работников	Основание	Размер, % от должностного оклада
Технический персонал (уборщица, вахтер, рабочий по ремонту, заместитель директора по АХЧ,)	За расширенный объем работы	До 100%
Педагогические работники	За расширенный объем работы	До 100%
Бухгалтер	За расширенный объем работы	До 100%

6. Регламент выплаты поощрительных стимулирующих доплат по результатам труда

– 5.1. Поощрительные стимулирующие доплаты по результатам труда (премии) распределяются по решению специальной комиссии, количественный и персональный состав, порядок работы, права и обязанности членов которой определяется приказом директора Школы.

– В состав комиссии в обязательном порядке входят представители всех категорий работников Школы, профессионального союза, органов самоуправления Школы, администрации.

– 5.2. На заседаниях указанная в п. 5.1. комиссия рассматривает и утверждает:

- Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

5.2.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению трудового коллектива, педагогического совета, не чаще 1 раза в год.

5.2.2 Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

1. для педагогических работников;
2. для не педагогических работников (заместитель директора по АХЧ, бухгалтер);
3. для тех. персонала образовательного учреждения (завхоз, уборщица, вахтер, рабочий по ремонту)

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Периодичность	Размер выплат
1	Разработка Программ ООП НОО, ООП ООУ; создание рабочих программ учебных предметов, соответствующих требованиям ФГОС, нормативно-правовых и локальных актов;	По факту проведения	Показатель оценивает администрация школы (до 3000 рублей)
2	Предоставление положительных эффектов апробации, тиражирования и обобщения опыта в рамках школы, района, региона; Участие в методических семинарах и образовательных чтениях школьного, муниципального, регионального уровня; проведение открытых уроков в соответствии с ФГОС	По факту проведения	Показатель оценивает администрация школы (до 5000 рублей)

3	Организация работы по информационному обеспечению введения ФГОС (проведение работы по исполнению дорожной карты)	По факту проведения	Показатель оценивает администрация школы (до 15000 рублей)
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение общешкольных родительских собраний, разработка МР).	По факту участия	Показатель оценивает администрация школы (до 4000 рублей)
6	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	По факту наличия	-призеры муниципального уровня – до 3000 рублей -призеры регионального уровня – до 5000 рублей
7	Выполнение особо важных и ответственных работ (организация ВПР, мониторингов, тестирований, внедрение инновационных программ)	По факту участия	Показатель оценивает администрация школы (до 5000 рублей)
8	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя, своевременное и качественное предоставление текущей и отчетной документации);	Месяц/ квартал/год	Показатель оценивает администрация школы (до 10000 рублей)
9	Участие в профессиональных конкурсах	По факту участия	Призовое место на муниципальном уровне – до 5000 рублей Призовое место на региональном уровне – до 10000 рублей Методическое сопровождение участника – до 3000

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
не педагогических работников**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности не педагогических работников	Периодичность	Размер выплат
1	За высокое качество и своевременную сдачу месячной, квартальной, годовой документации	Месяц/квартал/год	Показатель оценивает администрация школы (до 10000 рублей)
2	Результативность работы (Эффективность работы с отчетностью и документацией, документацией, связанной с хозяйственной деятельностью учебного заведения, Своевременность осуществления поставленных задач, общая результативность работы заведующего хозяйством)	Месяц/квартал/год	Показатель оценивает администрация школы (до 10000 рублей)
3	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели,	Месяц/квартал/год	Показатель оценивает администрация школы (до 6000 рублей)

оргтехники, инструмента и оснащения, оборудования)

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности технического персонала

№ п/п	Показатели эффективности деятельности не педагогических работников	Периодичность	Размер выплат
1	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	Месяц/квартал/год	Показатель оценивает администрация школы (до 10000 рублей)
2	Результативность работы (Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН)	Месяц/квартал/год	Показатель оценивает администрация школы (до 5000 рублей)
3	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Месяц/квартал/год	Показатель оценивает администрация школы (до 6000 рублей)

5.5. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Школы на предстоящий период утверждается администрацией Школы и доводится до сведения всех работников.

7. Заключительные положения

6.1. Положение вступает в силу с 1 сентября 2021 года. Ранее действующее Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников с изменениями и дополнениями к нему, утрачивает силу.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены общим собранием трудового коллектива МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное» по согласованию с профсоюзным комитетом.

***Положение принято
на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное»***

