

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
имени Героя России В.Е. Едаменко**



Согласовано:
Председатель ПК

/О.Ю. Безмозгая/

« » 20 17 г.



Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 22

О.А. Чиганцева/

20 17 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И
ДОПЛАТАХ**

**(распределения стимулирующей части фонда оплаты труда)
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа №22.
имени Героя России В.Е. Едаменко**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера и доплатах МБОУ СОШ №22 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Российской Федерации и постановлением главы администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 30 сентября 2008 года № 1765 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район» (с изменениями) в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников с изменениями и постановлением главы администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 6 февраля 2017 года №144 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 28 ноября 2008 года №2054 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Приморско-Ахтарский район.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации педагогического персонала. Осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности,

современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

1.3. Вознаграждение учителям выплачивается из стимулирующей части оплаты труда, работникам школы – из фонда экономии заработной платы АУП, УВП, МОП и прочего персонала.

1.4. В компетенцию образовательного учреждения входит определение видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда.

1.5. Директор школы по рекомендации Управляющего Совета школы определяет размеры доплат и надбавок с учетом мнения коллектива МБОУ СОШ № 22 в фиксируемой сумме или в процентном соотношении.

2. СТРУКТУРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 22 включает в себя:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- стимулирующие надбавки (стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; стимулирующая надбавка за качество выполнения работ; стимулирующая надбавка за выслугу лет);
- стимулирующую выплату за выполнение функций классного руководителя;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальную помощь (за счет экономии фонда оплаты труда);

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при

исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук,

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ № 22 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 22, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности и

направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются:

1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:

Содержание работы
за высокие результаты работы по проведению и достижения высоких результатов по единому государственному экзамену, ГИА (обязательные предметы) 9 кл. и 11 кл.
за высокие результаты работы по проведению и достижения высоких результатов по единому государственному экзамену, ГИА (обязательные предметы по выбору) из расчета на одного ребенка
за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации, контроль (мониторинга) за учебным процессом, выполнение учебного плана
за высокий уровень показателей тренировочных - диагностических работ учащихся ГИА И ЕГЭ
за работу с детьми по углублению и расширению знаний, достижение учащимися высоких показателей учителям подготовивших призеров района, зональных и краевых олимпиад, спортивных мероприятий (за одного учащегося) победитель(за одного учащегося) призер(за одного учащегося) I место победитель(класс, команда) II место(класс, команда) III место (класс, команда)
за подготовку учащихся к предметным и творческим конкурсам победитель(за одного учащегося) призер(за одного учащегося) I место победитель(за класс) II место (за класс) III место (за класс)
за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности 1.на школьном уровне (победитель) 2.за открытое общешкольное мероприятие
за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности на муниципальном уровне I место (победитель)

II место III место
за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности на краевом и федеральном уровне победитель призер
за участие в профессиональных конкурсах «Учитель года Кубани», «Лучший классный руководитель» и т.д.
за личное участие педагога в творческих и предметных конкурсах I место (победитель) II место III место

2. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

3. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

4. за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

5. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

Содержание работы
за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии нормы рабочего времени (пост главы Администрации Краснодарского края № 955 от 16.10.2007г) в размере: 2000 рублей - зам. директора по ВР, учителям ФК, 1000 рублей - педагогу психологу, социальному педагогу
за руководство школьным методическим объединением (ШМО), районной малой «академии»
за руководство РМО, тьютеру
за организацию и участие в инновационной деятельности по внедрению инновационных методов обучения (инновационная площадка по направлению «Реализация духовно-нравственного воспитания школьников»
председателю профкома за организацию работы по повышению квалифицированных работ ОУ в области трудового законодательства
за организацию работы по профилактике безопасности движения на дорогах среди учащихся
за охрану труда и организацию работы по технике безопасности среди учащихся и учителей
за организацию работы школьного сайта

за организацию работы с сайтом «Сетевой город»
за организацию горячего питания и обеспечения молочной продукцией по школе ответственному лицу
за организацию и ведение работы школьного музея
за ведение документации строгой отчетности (совещание при директоре, педсоветы, протоколы рабочей группы управляющего совета, наблюдательного совета)
за работу с кадрами, за работу по аттестации кадров
за работу диспетчера по составлению расписания
за выполнение функций сопровождающего по подвозу учащихся
за работу в казачьих классах
за ремонт и обслуживанию школьного здания и помещений
за работу с допризывной молодежью
за организацию работы лагеря дневного пребывания детей, оздоровительного лагеря, лагеря круглосуточного пребывания
за работу в лагере дневного пребывания детей, оздоровительном лагере, лагере круглосуточного пребывания
за привитие учащимся здорового образа жизни, туристические походы, экскурсии
за выполнение функций инструктора по туризму
за организацию и работу клуба для старшеклассников «Доброе кино»
за выполнение работы лаборанта
за организацию аттестации педагогических работников школы

6. Молодому специалисту в размере 1000 рублей в месяц в течение двух учебных лет. Молодым специалистом считается лицо в возрасте до 30 лет включительно, поступившее на работу в образовательное учреждение непосредственно после окончания среднего(высшего)профессионального учебного заведения по очной форме обучения (решение совета МО Приморско-Ахтарский район № 335 от 30.11.2006г.)

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, до истечения которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.8.1. Симулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ №22, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 «Об утверждении Порядка Организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам – образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования». Либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

По существующим критериям оценки осуществления функций классного руководителя при выпуске из общеобразовательного учреждения учащихся выпускных классов фактически наступает момент прекращения исполнения обязанностей классного руководителя, то есть доплата за выполнение функций классных руководителей выпускных классов должна быть прекращена. В соответствии с вышеизложенным при доплате за выполнение функций классного руководителя учитывать фактическое прекращение исполнения функций классного руководства при издании приказа об отчислении учащихся в связи с окончанием школы. Возобновление выплат за исполнение функций классного руководства осуществляется после издания приказа о распределении классного руководства на очередной учебный год.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СО№22 установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.6. Премии

Олимпиады		баллы	Место/ баллы				
			1	2	3	4	5
	Муниципальные		30б	20б	10б		
	Зональные		60б	50б	40б		
	краевые		100б	90б	80б	70б	60б
Конкурсы, соревнования	Муниципальные		30б	20б	10 б		
	Школьные		10б	5 б	2 б		
	Зональные		60б	50б	40 б		
	Краевые		100б	90б	80б	70б	60б
	Федеральные(заочные, очные)		100б	90б	80б	70б	60б
Конференции	Муниципальные	30 б					
	Призер Лауреат Победитель						

	Зональные	50 б					
	Краевые	80 б					
	Федеральные	100 б					
Праздники	Школьные	10б					
	Муниципальные	20б					
	Зональные	30б					
Трудовые десанты	Школьные (дизайн клумбы, ухоженность). Образцовое содержание кабинета.	50б					
	Муниципальные	40б					
	Муниципальные(победитель)	40б					
	Зональные (победитель)	50б					
	Краевые (победитель)	60б					
	Федеральные (победитель)	70б					
Открытые уроки	Школьный	30б					
	Муниципальный	40б					
Организация походов и экскурсий	Однодневные	20 б					
	многодневные	50 б					
Организация и проведение: предметной недели (внеклассных мероприятий по предмету, но не в рамках школьной программы)	Муниципальный уровень	30 б					
	Школьный уровень	20 б					
Исполнительская дисциплина	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	20б					
	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных	20б					
	Своевременность сдачи отчетов	20б					
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	20 б					
Проведение методического семинара	Школьные	20б					
	Муниципальные	30б					
	Краевые	50 б					
Обобщение опыта	Школьное	50б					
	Муниципальное	60б					
	Зональное	70б					
	Краевое	80б					
Положительная динамика (обученность и качество	Обученность(согласно справке руководителя ШМО)	30б					
	Качество знаний (согласно справке руководителя	30б					

оцениваются по результатам административных, районных и краевых контрольных работ). Итоговая аттестация	ШМО)							
	Выполнение учащимися устава школы (согласно справке завуча по УВР, ВР, социального педагога)	30б						
	Посещаемость (согласно справке социального педагога)	30б						
	% учащихся, сдавших экзамен по предмету	Менее 50 % - 10 б						
		Более 50 %- 20б						
	% учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку результатами экзамена (от 90-100%)	20 б						
	Количество учащихся, которые получили на экзамене « 2»	За каждого ученика получившего « 2»	- 5 б					
Публикации	СМИ районного уровня	10 б						
	СМИ краевого уровня	20 б						
Организацию горячего питания	100 % (1-11 классы)	50 б						
	Согласно справке ответственного по питанию							
За расширение функциональных работу обязанностей, со школьным сайтом, сети интернет		до100б						
Наличие школьной формы у учащихся		20б						

$R_{св} = ФОТ_{ст} : Б_{су} \times Б_{у}$

Где:

$R_{св}$ – размер стимулирующих выплат;

$ФОТ_{ст}$ – сумма стимулирующей части фонда оплаты труда учителей;

$Б_{су}$ – сумма баллов набранных учителями;

$Б_{у}$ – количество баллов учителя.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и общего количества баллов, набранных учителями.

Для распределения всех видов вознаграждения создается комиссия, состоящая из представителей администрации, Управляющего совета МАОУ СОШ № 18, председателя первичной профсоюзной организации.

Администрация общеобразовательного учреждения направляет на

рассмотрение и утверждение комиссии списки учителей и работников школы – претендентов на вознаграждение.

Выплата премий за конкретные достижения (п. 4.6.) производится на основании рейтинга учителей с учетом показателей результативности труда учителя и критериев оценки. Премия учителю выплачивается в соответствии с достигнутым рейтингом в пределах средств, выделенных на данный вид вознаграждения.

Грант выплачивается на основе результатов конкурса школьных инновационных проектов. Размер гранта устанавливается, в пределах средств, выделенных на данный вид вознаграждения.

Заседания комиссии проводятся один раз в месяц. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по общеобразовательному учреждению.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

В целях оказания материальной поддержки работников МАОУ СОШ № 18, за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада на основании заявления работника в случаях:

- в связи с юбилейной датой рождения (45-летия-65-летия), с выходом на пенсию по возрасту,
- в связи с рождением ребенка,
- в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, сестры, брата),
- в связи с тяжелым материальным положением (несчастным случаем). Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя ОУ.