

Согласовано:

Председатель

Общенскольного комитета МАОУ «СОШ № 93»

 О.А.Горковенко

01 сентября 2022г.



Утверждаю:

Директор МАОУ «СОШ № 93»

И.А.Гришакова

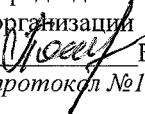
01 сентября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 93 с углубленным изучением
отдельных предметов»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации

 Е.Г.Панюшкина
протокол №1 от 01.09.2022

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
30.08.2022г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты

Премиальные выплаты по итогам работы %	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы %	Иные поощрительные и разовые выплаты %
63,76	20,18	16,06

Из них на педагогический персонал

Премиальные выплаты по итогам работы %	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы %	Иные поощрительные и разовые выплаты %
56,05	18,39	10,36

Из них на прочий персонал

Премиальные выплаты по итогам работы %	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы %	Иные поощрительные и разовые выплаты %
7,71	1,79	5,7

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

2.2. Установление премияльной выплаты работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Совета школы.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие (сентябрь-декабрь, январь-август).

Размеры премияльных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Перечень показателей стимулирования работников МАОУ СОШ № 93 по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и Совета школы, который является неотъемлемой частью настоящего Положения. (Приложение 1)

2.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единицей измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования является балл.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает представление в премияльную комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;
- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;
- "стоимости" единицы оценки (плановый размер стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, деленный на итоговую сумму набранных оценок всеми работниками учреждения).

2.7. Комиссия по премированию рассматривает размеры премияльной выплаты по каждому работнику.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной

профсоюзной организации, а также с Советом школы. В соответствии с протоколом руководитель издает приказ по учреждению, являющийся основанием для выплаты премии.

2.8. Премияльная надбавка работникам устанавливается по результатам отчетного периода и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установленной надбавки. Премияльная надбавка работникам устанавливается два раза в год - в январе (по результатам 1 и 2 четверти) и в сентябре (по результатам 3, 4 четверти, летнего периода) и выплачивается в течение периода.

2.9. Каждому показателю эффективности деятельности определенной категории работников установлены критерии и индикаторы их измерения, оцениваемые конкретным количеством баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников образовательного учреждения:

- учитель – 100 баллов;
- педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс – 60 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- административно – управленческий персонал – 40 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.10. Каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист, в котором отражены оцениваемые показатели деятельности и индикаторы их измерения.

2.11. Порядок заполнения оценочного листа. Каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность в соответствии с индикаторами и проставляет себе соответствующие баллы. Каждый показатель подтверждается документально (портфолио). Оценочный лист выдается работнику не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии по распределению стимулирующего фонда. О днях и времени работы комиссии работник извещается заранее путем устного (на совещании) или письменного объявления о работе комиссии.

Заполненные работниками оценочные листы передают:

- Учителя – руководителю методического объединения учреждения;
- Педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;
- Работники из числа обслуживающего персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заместителю директора по безопасности жизнедеятельности.
- Работники из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала - директору учреждения.

2.12. Члены мониторинговой группы в составе: руководителя учреждения, руководителей методических объединений, заместителей директора по воспитательной, учебно-воспитательной работе, заместителей директора по административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности, представителя педагогического коллектива учреждения, дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2. 13. Работник учреждения приходит на заседание комиссии в соответствии с установленным графиком, с заполненным оценочным листом и портфолио.

2.14. Члены комиссии проводят экспертизу качества работы сотрудников в соответствии с установленными критериями.

Работник росписью подтверждает свое согласие, в случае изменения оценки как в сторону повышения, так и в сторону понижения. В конце оценочного листа работник обязан поставить свою роспись, означающую согласие с количеством баллов.

2.15. В случае, если работник по состоянию здоровья (больничный лист, командировка, отсутствие в городе по уважительной причине) не может присутствовать на заседании комиссии, оценочный лист заполняется членами комиссии. Факт заполнения листа комиссией отражается в протоколе.

2.16. В случае, если работник отказывается от заполнения оценочного листа и предоставления портфолио, он обязан написать заявление об отказе от процедуры оценивания. Отказ от процедуры оценивания отражается в протоколе, заявление работника прилагается к протоколу.

2.17. Заполненные оценочные листы работников хранятся в архиве в течение 3-х лет.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.18. Кластирование работников всех категорий осуществляется только по одной группе качества, в зависимости от количества набранных баллов.

2.19. Кластирование учителей по группам качества:

№ группы	интервал кол-ва баллов	коэффициент
1	1 - 100	0

2.20. Кластирование педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, по группам качества:

№ группы	интервал кол-ва баллов	коэффициент
1	1 - 60	0

2.21. Кластирование административно-управленческого персонала по группам качества:

№ группы	интервал кол-ва баллов	коэффициент
1	1 - 40	0

2.22. Кластирование учебно-вспомогательного персонала по группам качества:

№ группы	интервал кол-ва баллов	коэффициент
1	1 - 50	0

2.23. Кластирование обслуживающего персонала по группам качества:

№ группы	интервал кол-ва баллов	коэффициент
1	0 - 30	0

2.24. Работникам-совместителям, имеющим учебную нагрузку 0,5 ст. и менее, а также совместителям: лаборантам, инженеру – электронику, социальному педагогу, логопеду, учителю-дефектологу, тьютору - стимулирующие надбавки не устанавливаются.

«Стоимость» одного балла по учреждению рассчитывается как частное от размера доли стимулирующего фонда оплаты труда, направляемой на установление премиальных выплат по итогам работы, и общей суммы набранных работниками учреждения баллов.

2.25. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.26. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальной выплаты, размеры ее начисления по каждому работнику.

2.27. Вновь принятым, вышедшим из декретного отпуска, имеющим длительную нетрудоспособность по состоянию здоровья педагогическим работникам устанавливается премиальная надбавка в соответствии с должностью и уровнем квалификации:

- Педагогическим работникам:
 - имеющим высшую квалификационную категорию от 4000 до 5000 рублей
 - имеющим первую квалификационную категорию от 3000 до 4000 рублей
 - не имеющим квалификационную категорию от 2000 до 3000 рублей
- Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу от 1500 до 3000 рублей;
- Административно-управленческому персоналу – от 2000 до 3000 рублей
- Работникам, принятым по совместительству, при нагрузке менее 0,5 ставки премиальная надбавка не выплачивается; от 0,5 ставки до 1,0 и более ставки
 - имеющим высшую квалификационную категорию от 3000 до 4000 рублей
 - имеющим первую квалификационную категорию от 2000 до 3000 рублей
 - не имеющим квалификационную категорию от 1000 до 2000 рублей
 - Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу от 1000 до 3000 рублей.

2.28. Вновь принятым, вышедшим из декретного отпуска, имеющим длительную нетрудоспособность по состоянию здоровья педагогическим работникам устанавливается премиальная надбавка на один оценочный период (одно полугодие) или, по желанию работника, если он не набрал количество баллов по показателям эффективности деятельности, на два оценочных периода (на два полугодия).

2.29. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему премиальной надбавки за отработанный период времени.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом школы по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат.

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,

органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ в приказе).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления.

4. Перечень выплат за интенсивность

4.1. За реализацию отдельных видов деятельности

Наименование работ	Размер стимулирующих выплат за интенсивность труда (руб.)
1. Кружковая работа, подготовка школьных команд по волейболу, футболу	от 500 до 1500
2. Руководство научным обществом	от 400 до 1000
3. Руководство волонтерским отрядом «Добросердие»	от 1000 до 2000
4. Руководство юнармейским отрядом «Патриот»	от 1000 до 2000
5. Работа с документацией, отчетность по сдаче норм ГТО	от 1000 до 3000
6. Работа по сохранению музейного фонда школы	от 2000 до 5000
7. Профессионально-ориентационная работа	от 1000 до 2000
8. Работа с опекаемыми детьми, работа с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	от 1000 до 3000
9. Работа школьного уполномоченного по правам участников образовательного процесса	от 1000 до 2000
10. Применение в работе новых инновационных технологий в классах углубленного и профильного изучения предметов.	от 200 до 5000
11. Ведение электронного банка данных работников школы и обучающихся	от 800 до 2000

12. Работа с документацией обучающихся	от 1000 до 2000
13. Ведение табеля учета рабочего времени	от 1000 до 2000
14. Ведение автоматизированной информационной системы	от 500 до 3000
15. Работа в электронных программах пенсионного фонда, ФСС, службы занятости и других форм отчетности	от 2000 до 5000
16. Выпуск литературного журнала «Мы»	от 800 до 2000
17. Работа театральной студии	от 2000 до 5000
18. Оформление школы к знаменательным датам и праздникам	от 500 до 1000
19. Сохранность, ремонт и содержание в надлежащем состоянии учебного фонда библиотеки	от 3000 до 6000
20. Организация опытнической работы в течение года и работы на пришкольном участке.	от 1000 до 3000
21. Работа с военкоматами	от 800 до 1000
22. Руководство экспериментом по федеральной программе «Школьное питание»	от 2000 до 4000
23. Бесперебойная работа локальной сети Интернет и компьютеров в учебных кабинетах школы.	от 2000 до 5000
24. Работа с большим объемом электронной почты.	от 1000 до 2000
25. Работа со школьным сайтом.	от 500 до 3000
26. Работа в школьном телеграм-канале и платформе Сферум	от 1000 до 2000
27. Организация и проведение в школе Уроков города.	от 1000 до 2000
28. Работа школьного медиацентра	от 2000 до 3000
29. Особый режим работы, связанный с обслуживанием большого количества обучающихся и родителей в вечернее и дневное время.	от 800 до 3000
30. Работа с закупкам в соответствии с 223 - ФЗ	от 500 до 5000
31. Техническое оснащение дистанционных образовательных технологий	от 1000 до 2000
32. Работа с отчетностью на официальных сайтах	от 2000 до 3000
33. Работа электронного информационных киоска и телевизионного экрана	от 500 до 1000
34. Сохранность материально-технической базы школы	от 1000 до 2000
35. Работа с рециркуляцией воздуха в помещении. Термометрия и обработка рук антисептиками	от 500 до 3000

Выплаты за реализацию отдельных видов деятельности учреждения производится за фактически отработанное время. В приказе выплаты конкретизируются.

4.2. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения:

Наименование работ	Размер стимулирующих выплат за интенсивность труда (руб.)
1. Особый режим работы, связанный с обеспечением бесперебойной работы систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	от 1000 до 3000
2. Работа с системой видеонаблюдения	от 1000 до 3000

Выплаты за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, производится за фактически отработанное время либо фиксированной суммой. В приказе выплаты конкретизируются.

4.3 За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

1. Успешное выполнение особо важных и срочных работ: сопровождение обучающихся на мероприятия; организация на базе школы мероприятий по видеоконференцсвязи, выполнение разовых поручений большого объема и т.д. (в приказе конкретизируются виды работ)	до 7000
--	---------

Выплаты за успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат производится за фактически отработанное время либо фиксированной суммой. В приказе выплаты конкретизируются.

4.4 За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:

1. Организация результативной работы с одаренными детьми, органами ученического самоуправления, родителями, социальными партнерами; 2. Реализация социально-значимых проектов; массовых спортивных и праздничных мероприятий; 3. Высокий уровень организации и проведения, в том числе на территории школы, мероприятий по итоговой аттестации, конкурсов, конференций, семинаров, спартакиад, олимпиад, соревнований муниципального, регионального, федерального уровня; 4. Организация отдыха, летних практик и работы трудовых бригад обучающихся в каникулярное время	до 7000
--	---------

Выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, производится за фактически отработанное время либо фиксированной суммой. В приказе выплаты конкретизируются.

5. Выплаты молодым специалистам

5.1. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.».

Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы».

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения. Выплачиваются фиксированной суммой с учетом районного коэффициента.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий, премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи:

-к юбилейным датам учреждения (25 лет, 50 лет, 75 лет, 100 лет) –от 1000 до 5000 рублей,

-к юбилейным датам работников (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) – от 1000 до 3000 рублей,

-к праздничным дням и профессиональному празднику- от 200 до 3000 рублей.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников - от 1000 до 5000рублей.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) - от 1000 до 5000 рублей.
- в связи с пожаром, кражей, наводнением – от 1000 до 5000 рублей.
- в связи с бракосочетанием, рождением ребёнка - от 1000 до 3000 рублей.

6.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Данное положение вступает в силу с 01.09.2022г..