

Согласовано:
Председатель управляющего
совета МБОУ «Яблоневская
ООШ»
Михалева Е.С. Михалева
«01» / 09 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Яблоневская ООШ»
С.А. Секретарь
приказ № 220 «01» / 09 2022 г.

Принято общим собранием
трудового коллектива
Председатель К.Г. Золотухин
«01» / 09 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Яблоневская основная общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Калининградской области от 15.12.2016 года. Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров, стимулирования деятельности обслуживающего персонала.

2. Формирование фонда оплаты труда

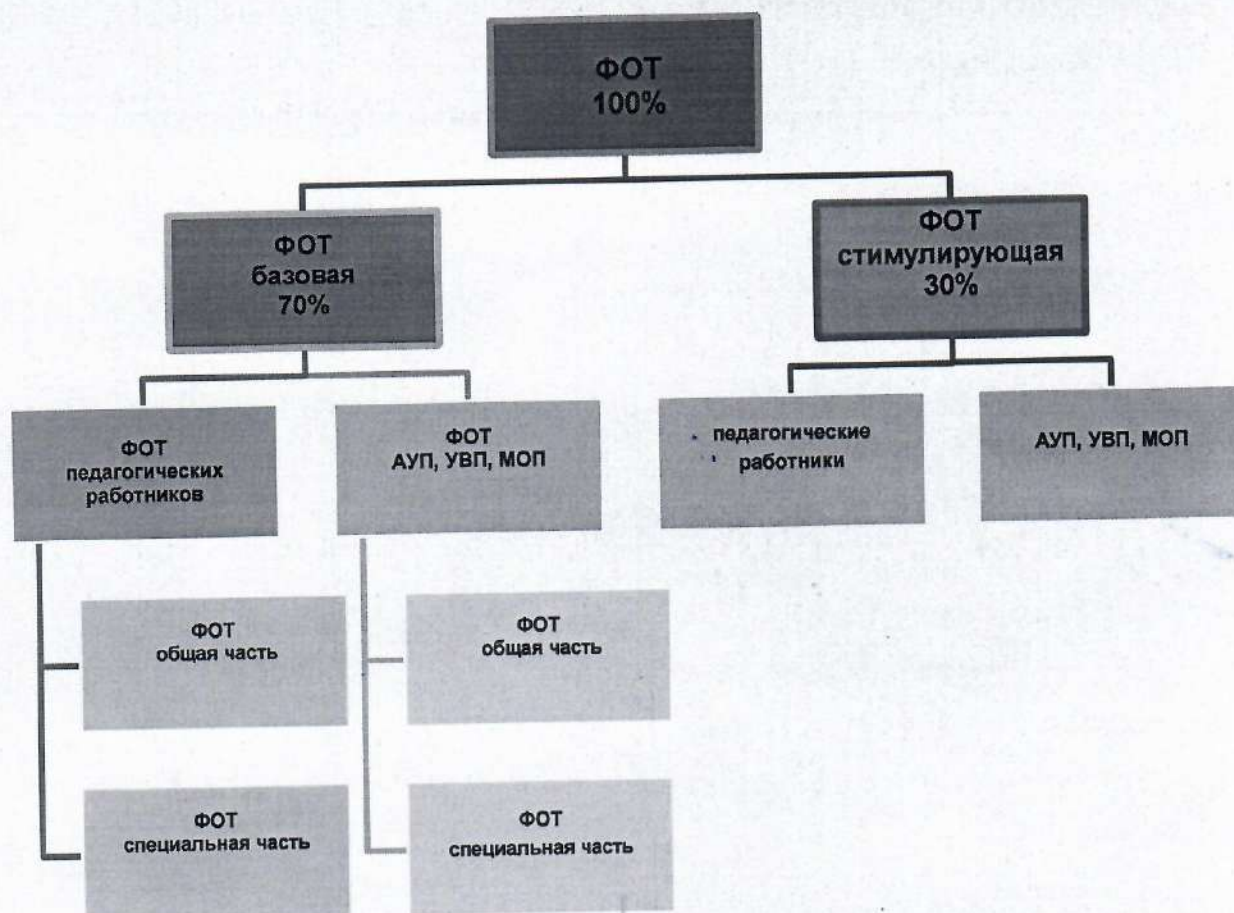
2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Яблоневской ООШ» осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утвержденного приказом Министерства образования Калининградской области от 08 февраля 2021 года №116/1 с изменениями от 12 июля 2021 года № 761/1, постановлением администрации Гурьевского городского округа от 23 января 2018 года № 142 с изменениями в редакции от 15 января 2021 года № 12.

Постановление Правительства Калининградской области от 20.07.2020 № 503 "Об установлении методики распределения иных межбюджетных трансфертов из областного бюджета и правил их предоставления местным бюджетам на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы"

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1 Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2 Объем базовой части (ФОТб) составляет 70% фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 30% фонда оплаты труда.



3.3 Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель);
2) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).

3) административно-управленческий персонал образовательного учреждения – АУП (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер);

4) прочий персонал образовательного учреждения - (библиотекарь, специалист, ответственный за организацию подвоза учащихся, заведующий хозяйством, контрактный управляющий, системный администратор);

5) прочий обслуживающий персонал образовательного учреждения - (уборщик служебных помещений, рабочий по ремонту здания).

3.4 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

Оптимальный объем фонда оплаты труда педагогического персонала школы - 70% от общего

ФОТ (допускаются отклонения на 3%).

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

4.2 Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

«Стоимость 1 ученико-часа» - стоимость бюджетной образовательной услуги включающей расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.3 Стоимость бюджетной образовательной услуги в МБОУ «Яблоневская ООШ» (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо (мес)}}{a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3... + a9 \times v9 + \text{ч}} * 4,33 + С$$

где:

Стп-стоимость бюджетной образовательной услуги ;

ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

4,33 – количество недель в месяце;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a... - количество учащихся в остальных классах;

a9 – количество учащихся в девярых классах;

v1 - количество часов по учебному плану в неделю в первых классах;

v2 - количество часов по учебному плану в неделю во вторых классах;

v3 - количество часов по учебному плану в неделю в третьих классах;

v... - количество часов по учебному плану в неделю в других классах;

v9 - количество часов по учебному плану в неделю в девярых классах;

ч – часы при делении класса, включая аудиторскую и неаудиторскую занятость педагогических работников;

С – выплата больничного листа за счет работодателя;

4.4. Учебный план обеспечивает реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

5. Распределение специальной части фонда оплаты труда

5.1. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

1) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, локальными правовыми актами:

2) Осуществление выплат за выполнение дополнительных обязанностей, имеющих важное значение для деятельности образовательного учреждения, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами общеобразовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, за сложность и приоритетность предмета, доплата за внеурочную деятельность, доплата за обучение учащихся ОВЗ, на дому, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса и др.).

3) Установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогических работников.

Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении, фиксированном размере, в форме повышающих коэффициентов.

6. Порядок установления доплат и надбавок из специальной части

6.1. Фонд специальной части оплаты педагогическим работникам зависит от норматива финансирования учебного процесса и численности ученического состава.

6.2. Выплаты компенсационного характера за условия труда отличающихся от нормальных устанавливаются в размерах предусмотренных Трудовым кодексом РФ и устанавливаются на весь срок его действия.

К таким выплатам относятся:

- выходные и праздничные дни;

- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, нагрузки производится до 100% должностного оклада исполняющего обязанности сотрудника; исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; совмещение профессий (должностей) производится до 100% от должностного оклада отсутствующего работника.

За работу в выходные и праздничные дни сотрудникам с повременной оплатой труда оплачивается:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, либо по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3. Доплаты:

- за обучение учащихся ОВЗ

$D = \text{Стп} * N$, где:

D – доплата

N – ученико-час

Стп – расчетная стоимость в интегрированных классах (руб./ученико-час);

Суммы распределяются пропорционально нагрузке, т.е. определяется стоимость 1 часа за ОВЗ путем деления ФОТ за ОВЗ на количество ученико-часов во всех классах с ОВЗ;

- классное руководство – из расчета 143 рубля за 1 ученика в 1-9 классах;

- заведование классной комнатой-335 рублей;

- проведение кружковых занятий - 1 час занятий в неделю-100 рублей (400 рублей в месяц);

- проверку тетрадей (русский язык, родной язык (русский)1-9 классы, математика 1-9 классы, - (кол-во уч-ся x кол-во часов в неделю x 4,0 рубля); литература 1-9 классы, химия, иностранный язык, география, биология, физика, история, окружающий мир, обществознание (кол-во уч-ся x кол-во часов в неделю x 2,0 рубля);

- замещение временно отсутствующего учителя:

за дополнительно проведенное количество часов занятий по предмету определяется по формуле с учетом квалификации замещающего работника.

Доплата = (Стп x Н x Т) x К + (Стп x Н x Т) x А, где:

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету

А - коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, со дня его начала следует уточнить недельный объем учебной нагрузки путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и провести перерасчет месячной оплаты труда учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки, указав в дополнительном соглашении к трудовому договору, что дополнительный объем учебной нагрузки замещающему учителю устанавливается на период замены временно отсутствующего учителя.

- установить молодым специалистам, студентам начиная с третьего курса высших профессиональных учебных заведений доплату в размере 3000 рублей в месяц.

Молодыми специалистами считаются лица не старше 30 лет 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 не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

6.4. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета определяются школой самостоятельно:

- повышающий коэффициент за сложность предмета:

1) А = 1,10 (русский язык, родной язык (русский), литература, математика 5-9 классах);

2) А = 1,08 (русский язык, родной язык (русский), литература, математика 1-4 классах), иностранный язык;

3) А = 1,05 (история, обществознание, география, биология, окружающий мир, физика, химия, информатика, физкультура, технология);

4) А = 1,03 ОРКСЭ (светская этика), музыка, ИЗО, ОБЖ, ОДНКНР (основы духовно-нравственных культур народов России);

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

К - коэффициент за квалификационную категорию:

К - 1,35 (высшая категория)

К - 1,25 (первая категория)

6.5. Дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий, в рамках фонда оплаты труда устанавливаются при делении классов на группы.

Размер повышения оплаты труда при применении коэффициента деления класса на группы определяется по формуле:

$K = (N/n - 1) * \text{ФОТ } o$, где

К = N : n - коэффициент деления класса на группы

N - средняя наполняемость классов в учреждении на начало учебного года,

n - количество учащихся в группе,

ФОТ о - общая часть доли базовой части оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по данному предмету.

Величина коэффициента равна отношению наполняемости класса к количеству учащихся в группе.

6.6 Индивидуальное обучение детей на дому (Кинд. = 20)

Размер повышения оплаты труда при применении повышающего коэффициента при обучении детей на дому определяется по формуле:

$$\text{Роп} = \text{ФОТ} \times 20$$

Роп - размер повышения оплаты

ФОТ \times - общая часть доли базовой части оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Педагогическая надбавка состоит из доплаты за: сложность и приоритетность предмета, обучение учащихся ОВЗ, деление класса на группы, обучение детей на дому, проверку тетрадей, заведование классной комнатой, руководство методическим объединением, проведение кружковых занятий, доплата за ведение спортивного кружка.

6.7. Ежемесячные выплаты и доплаты (за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника) ответственным работникам устанавливаются в размере за:

- руководство методическим объединением до 1000 (одна) тысяча рублей;
- обеспечение качественной организации питания школьников до 6000 (шесть) тысяч рублей;
- руководство Центром «Точка роста» до 3000 (три) тысячи рублей;
- проведение учебных занятий в Центре «Точка роста» до 1000 (одна) тысяча рублей;
- военно-патриотический клуб «Гвардеец» до 5000 (пять) тысяч рублей.

6.8. Выплаты учителям за проведение внеурочной деятельности в классах рассчитываются по формуле:

$$\text{ВН} = (\text{Н} * \text{Стп} * \text{А} * \text{Т}) * 4,33, \text{ где:}$$

ВН - внеурочная деятельность;

Н - количество учащихся в группе;

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Т - количество часов в неделю

4,33- количество недель в месяце.

Выплаты из специального фонда оплаты труда работников учреждения (в т. ч. выплаты компенсационного характера) устанавливаются приказом директора в пределах средств фонда оплаты труда.

7. Порядок установления доплат за классное руководство за счет средств федерального бюджета.

Ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего образования из расчета 5 000 (пять) тысяч рублей в месяц, независимо от количества обучающихся в классе, но не более двух выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей начисляется ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Денежное вознаграждение начисляется пропорционально отработанному времени:

- педагог был на больничном или в отпуске;
- с педагога снимается выплата за классное руководство приказом руководителя и передается другому педагогу, в связи с длительным отсутствием (свыше одного месяца) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, с учетом имеющихся в распоряжении средств фонда оплаты труда.

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, сохранения среднего заработка, выплаты компенсации за неиспользованный отпуск и пособия по

временной нетрудоспособности.

При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату, в связи с чем может отсутствовать возможность для установления замещающему работнику соответствующих выплат.

8. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

8.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Должностной оклад:

- педагога – психолога, педагога дополнительного образования, социального педагога, учителя-логопеда, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, заведующего библиотекой, системного администратора, бухгалтера, секретаря учебной части, уборщика помещений, рабочего по обслуживанию здания, уборщика территории, делопроизводителя, специалиста (сопровождающего по подвозу учащихся) устанавливается в размере от 100 до 210 % от среднего базового оклада учителя (без повышающих коэффициентов) и утверждается приказом руководителя;

8.2 Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = (Стп \times Н \times Т) \times К + (Стп \times Н \times Т) \times А$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану).

А - коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета.

8.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times (Н \times Т \times К + Н_2 \times Т_2 \times К_2 \dots + Н_n \times Т_n \times К_n) \times А$

8.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная занятость.

8.5. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение уроков и подготовка к ним;

- проверка тетрадей;

- консультации и дополнительные занятия с учащимися;

- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

- методическая работа;

- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

обучение детей-инвалидов, в больницах и на дому;

- иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями);

- обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса;
- участие в родительских собраниях, беседы, индивидуальное консультирование и др.

9. Определение должностного оклада учебно-вспомогательного и прочего персонала.

9.1. Фонд оплаты труда УВП и иных категорий педагогических работников устанавливается на основании штатного расписания.

Глава 10. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, заместителей, главного бухгалтера образовательного учреждения.

10.1 Размер, сроки, порядок и условия оплаты труда руководителей заместителей, главных бухгалтеров образовательного учреждения устанавливаются органом управления, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений, устанавливается кратным 3,0:

10.2. Оплата труда заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в трудовых договорах с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждений, устанавливается кратным 2,5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

10.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

10.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

10.4.1. Надбавка за эффективность работы устанавливается по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы руководителя.

Руководитель учреждения направляет в Управление доклад о достижении целевых показателей эффективности работы руководителя за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Надбавка за эффективность работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом Начальника Управления, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

10.4.2. Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы руководителя, а также должностных обязанностей (направлений деятельности) указанных работников.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за эффективность работы. Максимально возможное количество баллов по всем критериям 50 баллов. 1 бал = 1% от должностного оклада главного бухгалтера, заместителей руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (приложение № 4-5).

10.4.3. Руководителю учреждения приказом Начальника Управления устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 2 раза в год.

10.4.4. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;
- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы,

администрации Гурьевского городского округа, приказов, распоряжений и поручений Управления, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 1.5 Положения об условиях оплаты труда руководителей их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений.

10.4.5. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается надбавка за стаж работы в должности в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет - 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 10 лет до 15 лет - 1000 рублей в месяц;

- за стаж работы от 15 лет и более - 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности руководителя засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних

Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

10.4.6. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам поощрительные премии могут выплачиваться из фонда экономии заработной платы учреждения в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);

- с профессиональными, государственными праздниками (Днём учителя, Днём защитника Отечества, Международным женским днём), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

Поощрительные премии выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа Начальника Управления, его заместителям и главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

11.1. Согласование распределения стимулирующей части ФОТ производится Управляющим Советом школы - органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению результативности труда председателем комиссии по распределению стимулирующих выплат.

11.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего персонала определяются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

11.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в школе

высококвалифицированных специалистов современного уровня.

Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда для всех категорий работников образовательного учреждения, являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье учащихся;
- 3) воспитание учащихся;
- 4) создание оптимальных условий пребывания в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев. «Стоимость» одного балла при расчете стимулирующей выплаты по итогам работы определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда (по подразделениям), причитающегося к распределению на очередной период, на количество баллов, набранных работниками подразделения.

Качество профессиональной деятельности работников школы определяется на основе установленного списка блоков и индикаторов, свидетельствующих об эффективности деятельности сотрудника (далее бланк самооценки) (Приложение 1-3). Все показатели определяются за отчетный период с момента предыдущей стимулирующей выплаты.

Работники ежемесячно заполняют бланк самооценки, где описывают свою деятельность и ее результативность. Проводят бальную самооценку.

Оценку достижения целевых показателей эффективности работы сотрудников осуществляет комиссия, избранная на общем собрании работников.

Комиссия принимает решение об установлении количества набранных баллов по каждому работнику школы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими на заседании членами комиссии.

На основании решения комиссии директор издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы работникам школы.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам ежемесячно за фактически отработанное время, в срок установленный для выплаты работникам школы заработной платы.

Приказом директора Школы сотрудникам стимулирующие выплаты могут назначаться фиксированной суммой на определенный период.

Стимулирующая часть оплаты труда работника рассчитывается по следующей формуле:

$$OS = B * S$$

OS - стимулирующая часть оплаты труда работника за расчетный период (месяц)

B - сумма баллов, набранная работником за расчетный период

S - стоимость одного балла (определяется расчетным путем) по формуле:

$$S = \text{ФОТст} / K$$

S - стоимость одного балла

ФОТст - фонд стимулирующей части каждого подразделения в данном месяце

K - общая сумма баллов, каждого подразделения, набранная за отчетный период.

В случае не предоставления работником, листа самооценки, стимулирующие выплаты не осуществляются.

Расчет стимулирующих выплат за высокие показатели учащихся при сдаче экзаменов ГИА, административных срезов, ВПР и других мониторингов производится по формуле:

$$Z = (n_4 \times 500 / n) + (n_5 \times 750 / n)$$

Где n - количество учащихся в классе,

n_4 - количество учащихся, получивших «4»,

n_5 - количество учащихся, получивших «5».

Расчет производится в баллах.

Стимулирование советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими

общественными объединениями производится в твердой сумме - 6450 (шесть тысяч четыреста пятьдесят) рублей по приказу руководителя.

11.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- устанавливаются надбавки за наличие государственной награды, почетного звания,

нагрудных знаков, Почетной грамоты в следующих размерах:

Надбавки работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации:

- «Заслуженный учитель РФ» в сумме 2 000 рублей в месяц

- «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания РФ, СССР, названия которых начинаются «Заслуженный» при соответствии профилю выполняемой работы – 1000 рублей в месяц.

- за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации в сумме 500 рублей в месяц.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград, Почетной грамоты надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

11.4.1. Материальная помощь с наступлением чрезвычайных обстоятельств:

- смерти члена семьи или родственника первой очереди (супруг(а), родители, дети) до 20 000 рублей;

- рождение ребенка в размере, первичной регистрации брака в размере до 10 000 рублей;

- наличия тяжелого заболевания, операции, требующих длительного и дорогостоящего лечения до 20 000 рублей;

- причинение значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения, землетрясения до 20 000 рублей;

- медицинское обследование, профилактические меры в связи с эпидемиологической обстановкой в условиях пандемии до 20 000 рублей.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов в пределах фонда оплаты труда учреждения.

11.4.2. Поощрительные премии выплачивается на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Поощрительные премии:

- с профессиональными, государственными праздниками (с Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем) до 10 (десяти) тысяч рублей;

- разовые поощрительные выплаты за выполнение особо важных работ, связанных с развитием школы (участия школы в акциях, проектах, смотрах, конкурсах, ремонтах классов и др.), а также в связи с окончанием учебного, финансового года до 100% от должностного оклада.

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения до 100% от должностного оклада.

Поощрительные премии выплачиваются из экономии фонда заработной платы учреждения.

12. Гарантии по оплате труда

12.1. Выплата заработной платы работникам МБОУ «Яблоневская ООШ» производится 2 раза в месяц 5 и 20 числа часть 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ.

12.2. При прохождении аттестации (изменение категории) происходит перерасчет базовой части фонда оплаты труда педагогического работника в соответствии с повышающим коэффициентом по установленной категории.

12.3. Месячная заработная плата сотрудника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного муниципальным образованием.