

Приложение №2
к Положению об оплате труда

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 36 хутора армянского
муниципального образования Крымский район

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома


С.А.Раскевская
« 13 » 02 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 36


Н.А.Полякова
« 13 » 02 2020 г.



Положение

о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№ 36 хутора Армянского муниципального образования Крымский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает размеры и условия стимулирующих выплат работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 36 хутора Армянского муниципального образования Крымский район. Разработано в целях стимулирования труда работников школы, усиления заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года №388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», постановлением главы муниципального образования Крымский район от 05.03.2019г. № 325 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Крымский район от 27 февраля 2018 года № 214 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район».

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников, а также средств от предпринимательской и иной деятельности учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются как на тарификационный период, так и ежемесячно. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, ее размер определяется комиссией в соответствии с Положением учреждения по распределению стимулирующих надбавок и выплат и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

1.5. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантируемые стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера (за виды работ не входящие в круг должностных обязанностей), а именно:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы;
- стимулирующая надбавка за высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя и единовременные премии.
- выплаты молодому педагогу;
- выплаты отдельным категориям работников

1.6. Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени. Устанавливаются в фиксированных денежных суммах или процентном отношении.

1.7. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, высокое качество выполняемых работ, за виды работ не входящие в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению Совета школы (комиссии) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.8. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 2.8. настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.9. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

1.10. В процедуре установления и распределения стимулирующих выплат участвует Совет школы (комиссия при Совете школы), обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления.

1.11. Для распределения всех видов стимулирующих выплат создается расширенная комиссия при Совете школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаемая директором школы.

1.11.1. В состав комиссии входят: представители администрации школы, Совета школы, представителей профсоюзного комитета.

1.11.2. Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки работников-претендентов на стимулирующие выплаты, а также аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы, являющуюся основанием для премирования.

1.11.3. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии и рекомендует решение для утверждения директором.

1.11.4. Установление стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы.

1.12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

1.13. Стимулирующие выплаты работникам школы могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

Размер надбавки или доплаты может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.14. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, могут быть включены в настоящее Положение.

1.15. Премия не устанавливается работникам, имеющим взыскания за нарушения Устава и трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации, несвоевременное предоставление требуемой информации, неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений директора в течение всего срока действия взыскания.

1.16. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

1.17. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми органом управления образованием из централизованного фонда стимулирования руководителей.

2. **Размер и виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс**
- 2.1. Выплата стимулирующего характера (вознаграждение) производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, приходящейся на оплату труда учителей, а также средств от предпринимательской и иной деятельности учреждения.
- 2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации учителей МБОУ СОШ № 36 в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений учащихся, как доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за сложность, напряженность и высокое качество работы, за выполнение функции классного руководителя и составляет не менее 25 % от общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.
- 2.3. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.
- 2.4. Педагогическому работнику могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:
- 2.4.1. **Стимулирующая надбавка к заработной плате** – персональная надбавка к заработной плате учителей за интенсивность и высокие результаты работы; за результативность труда в рамках принятой в учреждении системы оценки качества; за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за выполнение функции классного руководителя;
- 2.4.2. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю за конкретные достижения в целях поощрения работников за выполненную работу, а так же к юбилейным и праздничным датам, В учреждении могут быть установлены премии:
- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - ✓ премия за качество выполняемых работ;
 - ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы
- 2.5. Установление стимулирующих надбавок и премий осуществляется по решению руководителя учреждения образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 2.6. Стимулирующая надбавка к заработной плате:
- 2.6.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, 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%.

2.6.2. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 (Установленные Федеральным законом)

Расчет оплаты за классное руководство допускается производить в зависимости от наполняемости учащихся в классе – 14 человек (сельская местность), для классов, наполняемость которых меньше указанной нормы уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 сентября и 1 января текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплаты не изменяется.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной выше 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 обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

На основании Постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования"

4. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок такой выплаты

из бюджета субъекта Российской Федерации, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

2.6.3 Выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц устанавливается отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 36.

Данная выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении; работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 октября 2010 года.

2.6.4.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

Применение повышающего коэффициента 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.

2.6.5.Стимулирующая надбавка к окладу за ученую степень, почетное звание по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- Заслуженный учитель России – до 2050 руб.;
- Заслуженный учитель Кубани – до 1050 руб.;
- Почетный работник образования – 1050 руб.;
- Грамота Министерства образования – 550 руб.

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

2.6.6.За участие в инновационной деятельности – до 3500 руб.

2.6.7.За высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения – до 5100 руб.;

2.6.8.За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным, воспитательным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, высокие достижения в работе – до 5100 руб.;

- 2.7. Стимулирующая надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:
- 2.7.1. Методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса – до 4100;
- 2.7.2. Ведение делопроизводства учебно-воспитательного процесса – до 3500 руб.;
- 2.7.3. Организация и проведение аттестации педагогических работников школы – до 2100 руб.;
- 2.7.4. Организация, проведение работы с педагогами, обучающимися по подготовке, проведению ГИА (ОГЭ, ЕГЭ) – до 5100 руб.;
- 2.7.5. Организация педагогическо - просветительских, консультационных мероприятий общешкольного уровня для педагогов, родителей, обучающихся - до 3050 руб.
- 2.7.6. Планирование, осуществление деятельности Штаба воспитательной работы, Совета профилактики - до 3050 руб.;
- 2.7.7. Планирование, деятельность школьного самоуправления – до 2050 руб.;
- 2.7.8. Ведение отчетной документации по управлению воспитательным процессом, контроль документации классных руководителей – до 3050 руб.
- 2.7.9. За работу системного администратора – до 4500 руб.
- 2.7.10. Заработу по охране труда – до 2050 руб.
- 2.7.11. Общественный инспектор по охране прав детей – до 2100 руб.;
- 2.7.12. Секретарь педагогического совета, совещаний, общешкольных родительских собраний – до 1050 руб.;
- 2.7.13. Ведение кадрового делопроизводства – до 2050 руб.;
- 2.7.14. Оператор школьного сайта (формирование, обновление сайта школы) – от 550 до 5050 руб.;
- 2.7.15. Диспетчер расписания – до 1050 руб.;
- 2.7.16. За работу с электронной почтой (включая регистрацию, оповещение адресатов, отправка почты) – до 2050 руб.,
- 2.7.17. За организацию подвоза учащихся – до 1050 руб.,
- 2.7.18. За организацию, контроль осуществления горячего питания – до 1050 руб.,
- 2.7.19. Координатор, администратор АСУ «Сетевой город» – до 4050 руб.,
- 2.7.20. За оказание методической помощи в освоении ИКТ – до 1050 руб.;
- 2.7.21. За выполнение иных работ, не входящих в круг должностных – 5100
- 2.7.22. За работу по социальной защите учащихся и учителей – до 2000 руб
- 2.7.23. За ведение кружковой работы с учащимися – до 2000 руб.;
- 2.7.24. Оплата за внеурочную работу по ФГОС (подушевое финансирование) при наличии средств
- 2.8. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 8100 руб.;
- 2.9. Молодым специалистам со стажем работы от 0 до 3-х лет - 3000 руб.

2.10. Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагогам

Основание для премирования	Критерии	Размер выплаты
Качественные результаты образовательной деятельности учителя-предметника при соблюдении условий: • стаж работы в должности не менее 1 месяца; • отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного педагога; • отсутствие дисциплинарных взысканий.	2.8.1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся или сохранность групп учащихся, успевающих на «4», «5» (по итогам четверти)	1 балл за каждый обучаемый класс
	2.8.2.Качественная подготовка учащихся к административным, муниципальным, краевым контрольным работам	Успеваемость учащихся по предмету: 100%-4б. 90%-99%-3б. Качество знаний: 85-100%-5б. 84-75%-4 б. 74-65%-3 б. 64-51%-2 б.
	2.8.3.Обобщение, распространение педагогического опыта:	
	- проведение открытых уроков	- школьный уровень-2б. - муниципальный – 3б.
	-создание персонального сайта педагога;	2б.
	-выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах и т.п.;	-школьный уровень-0,5-1б. муниципальный - 5 б., региональный -10 б.
	-размещение педагогического опыта в банке «Передового педагогического опыта»;	муниципальный уровень- 5 б., региональный уровень-10 б.
	2.8.4.Современные образовательные технологии	
	- использование в образовательном процессе научных проектов (по мере представления);	2б.

-использование современных форм контроля и оценки успешности обучения учащихся (проекты, использование технологических, диагностических карт и т.п.)	1б.
2.8.5.Качественное выполнение должностных обязанностей	
- качественное ведение документов строгой отчетности :	
журналы	1 - 3б.
-качественная система работы учителя с тетрадями учащегося (по результатам проверки)	0,5 - 3б.
-качественное выполнение мероприятий внутришкольного контроля;	2б.
-качественная работа с электронными дневниками (по результатам мониторинга)	1б.-2б.
-система работы учителей-предметников с дневниками (по результатам проверки)	0,5 – 2б.
2.8.6.Участие в инновационной и экспериментальной деятельности:	
-разработка, апробация, освоение новой программы, учебника;	3б.
- разработка (в том числе прохождение экспертизы) авторской программы, курса	5б.
2.8.7. Участия педагога в	школьный уровень-2 б.,

	конкурсах профессионального мастерства.	муниципальный уровень -10б, региональный уровень- 15б.,
	2.8.8.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1б.
	2.8.9 За качественное выполнение важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 10б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности с обучающимися	2.8.10.Результат участия учащихся в олимпиадах, интеллектуальных марафонах, НОУ, конкурсах различной направленности, фестивалях (том числе в конкурсах«Русский медвежонок», «Английский бульдог» «Кенгуру» и т.д.)	школьный уровень: - 0,5б. за каждого участника. муниципальный уровень: -1 победитель-3балла, -1 призер - 2балла, региональный уровень: -1 победитель-7баллов -1 призер - 5баллов
	2.8.11. Результат участия в спортивных соревнованиях	зональный уровень (поселение): - победитель – 2б. -призер (2место)-1б. муниципальный уровень: -1 победитель-5б., призер (2,3место)- 3б., региональный уровень: 1 победитель-10б., призер -9б.
	2.8.12.Участие учащихся в социально значимых проектах под руководством педагога	школьный уровень: - 1б. муниципальный уровень 2-3б (учитывается сложность проекта)
	2.8.13.Качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет (имидж) школы у учащихся, родителей,	

	общественности:	
	- классные, общешкольные собрания;	1б.
	-внеклассных мероприятия:	тематические внеклассные мероприятия 1-3б. -туристические походы, день здоровья – 1-3б. -выездные экскурсии – 1-5б. -участие в НОУ – 2-3б.
	-туристический слет, военно-полевые сборы;	5-10б.
	-выездные экскурсии	1-5б.
	-публикации в периодических изданиях о деятельности школы	2б.
	2.8.14.выполнение закона «Об образовании» (ст.66): -качественная работа в микрорайоне школы;	2б.
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	2.8.15.Повышение (сохранение) охвата детей:	
	- занимающихся в кружках школы, ДК, в школе искусств (по итогам четверти);	1 б.
	-повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивном клубе школы, в спортшколе (доп.обр.) (по итогам четверти);	1б.
	2.8.16.Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного	при уровне 100%- 1 б.

	года(ежемесячно)	
	2.8.17.Снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков по неуважительным причинам (взаимосвязь классного руководителя с родителями) за отчетный период (ежемесячно при наличии подтверждающих документов на пропуск)	1 б.
	2.8.18.Качественное ведение документации (по итогам проверки): -журналы -личные дела учащихся -дневники учащихся -портфолио учащихся	1-3б. 0,5-2б. 0,5-3б. 0,5-3б.
	2.8.19.Отсутствие учащихся, нарушивших Закон Краснодарского края № 1539.	1б
	2.8.20. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН. Отсутствие преступности и правонарушений, совершенных учащимися.	1б
	2.8.21.Сохранение контингента учащихся в классе; -увеличение контингента учащихся	+1б. за каждого учащегося вновь прибывшего в класс
	2.8.22.Тематические внеклассные мероприятия	1-3б.
	2.8.23.Туристические походы	1-3б.
	2.8.24.Выездные экскурсии	1-5б.

Критерии оценки качества педагога-психолога	2.8.25.Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	2-5б. от 50% и выше
	2.8.26.Высокий уровень адаптации первоклассников, пятиклассников к условиям обучения	80-100% -3-4б. 60-79% -2-3б.
	2.8.27.Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (по итогам проверки)	2-3б.

2.9. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в балльной системе:

- Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу педагогического работника рассчитывается следующим образом:

не менее 30% стимулирующего фонда оплаты труда в части стимулирующего фонда за каждый месяц

Количество набранных баллов педагогических работников согласно приказа «О распределении стимулирующего фонда» за соответствующий период.

2.9.1. Размер стимулирующих доплат каждого учителя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого учителя школы.

2.9.2. Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных учителями.

2.9.3. Выплаты утвержденных стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно.

2.9.4. Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.9.6. Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику МБОУ СОШ № 36 индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями.

2.9.7. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников МБОУ СОШ № 36 (пункты 2.8.1-2.8.27), которые

разрабатываются администрацией ОУ и рассматриваются на комиссии при Школьном совете.

2.9.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителю директора по УВР, ВР 5 числа каждого месяца за предыдущий проработанный месяц.

2.9.9. Администрация МБОУ СОШ № 36 представляет комиссии при Школьном совете обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников МБОУ СОШ № 36 10-15 числа каждого месяца.

2.9.10. Комиссия рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников МБОУ СОШ № 36 10-15 числа каждого месяца, согласно представленным подтверждающим документам составляется Оценочный лист, отражающий набранное количество баллов с подписью работника об ознакомлении.

2.9.11. После принятия решения по утверждению оценочного листа работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

2.9.12. Заявление работника в течение двух дней рассматривается совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школой № 36 хутора Армянского муниципального образования Крымский район и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.9.13. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 36 15-18 числа каждого месяца.

2.9.14. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

2.9.15. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя МБОУ СОШ № 36 с указанием причин.

2.9.16. Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

3. Размер и виды выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

- 3.1. Выплата стимулирующего характера (вознаграждение) производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, приходящейся на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, а также средств от предпринимательской и иной деятельности учреждения.
- 3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации работников МБОУ СОШ № 36 как доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за сложность, напряженность и высокое качество работы и составляет не менее 15 % от общего фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом
- 3.3. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.
- 3.4. При оценке результативности работы всех остальных (не педагогических) работников школы, создается экспертная комиссия численностью 3 человека, в состав которой входит заведующий хозяйством, председатель профсоюзного комитета школы, работник школы.
- 3.5. Эффективность работы всех остальных (не педагогических) работников школы оценивается экспертной комиссией по критериям и показателям, определенным в пункте 3.10 к настоящему Положению. Результаты оценки заносятся экспертной комиссией в оценочный лист, предоставляются на комиссию при Совете школы для согласования.
- 3.6. Итоговый оценочный лист результативности работы работников школы представляется экспертной комиссией директору школы для издания приказа.
- 3.7. Работнику административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:
- 3.7.1. Стимулирующая надбавка к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате за интенсивность, высокие результаты работы; за результативность труда в рамках принятой в учреждении системы оценки качества; за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- 3.7.2. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работнику за конкретные достижения в целях поощрения работников за выполненную работу, а так же к юбилейным и праздничным датам, В учреждении могут быть установлены премии:
- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - ✓ премия за качество выполняемых работ;
 - ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы
- 3.8. Установление стимулирующих надбавок и премий осуществляется по решению руководителя учреждения образования в пределах бюджетных

ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.9. Стимулирующая надбавка к заработной плате

3.9.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за стаж педагогической работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении.

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%.

3.10. Выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц устанавливается отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 36. Данная выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении; работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 октября 2010 года №

3.11. Заместителям директора, в связи с дополнительной сложностью в работе, за высокие стабильные результаты работы школы по итогам прошедшего учебного года - не более 80% от размера доплаты руководителя.

3.12. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 8100 руб;

3.13. За работу с сайтом Госзакупки РФ – до 4050 руб.;

3.14. За выполнение обязанностей диспетчера школьного автобуса – до 3050 руб.,

3.16. За работу с межшкольным обменным фондом учебной литературы – до 2050 руб.,

3.17. За обеспечение безопасности подвоза обучающихся – до 4500 руб.,

3.18. За организацию, контроль осуществления горячего питания – до 3050 руб.,

3.19. За работу с электронной почтой (регистрация, оповещение адресатов, отправка) – до 3050 руб.,

3.20. Оператор мониторинга ННШ (КПМО), ведение «Личного кабинета» – до 3550 руб.

3.21. За расширение трудовой зоны деятельности обслуживающего персонала (уборщица служебных помещений, рабочий, повар) – до 4050 руб.;

3.22. За выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 8100 руб.

3.23. За интенсивность, напряженность выполняемой работы:

- водителю школьного автобуса – 200% от оклада включительно;

- рабочему по обслуживанию здания на время отопительного сезона – до 3050 руб.

3.9. Критерии оценки результативности деятельности административно-управленческого, прочего педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Наименование должности	№п/п	Критерии и показатели	баллы
заместители директора по УВР, ВР	3.10.1	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	0,5-3
	3.10.2	Высокий уровень итоговой, промежуточной аттестации учащихся (по итогам проведения ОГЭ, ЕГЭ, промежуточной аттестации)	0,5-4
	3.10.3	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления – по итогам полугодия)	0,5-2
	3.10.4	Сохранение контингента учащихся школы (по итогам полугодия)	0,5-3
	3.10.5	За систематическое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, дошкольными учреждениями, учреждениями культуры, здравоохранения, вооруженных сил, органов правопорядка (по итогам полугодия)	0,5-2
	3.10.6	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (по итогам полугодия, проверок различного уровня)	0,5-3
	3.10.7	За высокое качество организации работы с родителями учащихся (по итогам четверти)	0,5-3
	3.10.8	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0,5-2
	3.10.9	Работа по подготовке нестандартных материалов к педсоветам, участие, подготовка муниципальных, зональных, краевых семинаров	0,5-3
	3.10.10	За подготовку и проведение открытых мероприятий	0,5-3
	3.10.11	Работу по реализации целевых муниципальных, краевых, федеральных программ	0,5-4
	3.10.12	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно - воспитательного, интегрированных уроков, создание электронных пособий)	0,5-2

	3.10.13	Курирование работы по ГО и ЧС	0,5-3
	3.10.14	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3
завхоз	3.10.15	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	0,5-3
	3.10.16	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0,5-4
	3.10.17	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,5-4
	3.10.18	Состояние пришкольной территории, сохранность школьного имущества	0,5-3
	3.10.19	За своевременное и качественное ведение отчетной документации	0,5-3
	3.10.20	За качественную и своевременную работу с поставщиками и подрядчиками	0,5-2
	3.10.21	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0,5-2
	3.10.22	За обеспечение бесперебойной работы пищеблока	0,5-3
	3.10.23	Организация своевременного ремонт оборудования школы	2-10
	3.10.24	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3
главный бухгалтер, бухгалтер, экономист	3.10.25	За качественный и своевременный расчет з/платы, больничных листов, согласно инструктивных писем и распоряжений	0,5-5
	3.10.25	За качественную и своевременную сдачу отчетов ежемесячных, квартальных, годовых	0,5-3
	3.10.27	За качественное ведение документации	0,5-2
	3.10.28	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-2
педагог-психолог,	3.10.29	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0,5-3
	3.10.30	За работу с родителями учащихся	0,5-5
	3.10.31	За работу по подготовке к итоговой аттестации учащихся	0,5-2
	3.10.32	Реализация федерального государственного образовательного стандарта	0,5-4
	3.10.33	За работу в рамках предпрофильной подготовки учащихся	0,5-2
	3.10.34	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0,5-2
	3.10.35	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-2
библиотекарь	3.10.36	Высокая читательская активность обучающихся	0,5-2
	3.10.37	Участие в общешкольных и иных мероприятиях	0,5-2
	3.10.38	Организация работы по сохранности школьных учебников	0,5-4
	3.10.39	Оформление тематических выставок	0,5-3
	3.10.40	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-4
повар, буфетчик	3.10.41	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0,5-2
	3.10.42	Обеспечение бесперебойного, качественного питания учащихся	0,5-3
	3.10.43	За организацию качественного питания детей в лагере дневного пребывания	0,5-3
	3.10.44	Высокий процент охвата горячим питанием учащихся школы	0,5-2
	3.10.45	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3

водитель автобуса	3.10.46	Ремонт и обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, оборудования школы	0,5-5
	3.10.47	Отсутствие ДТП, замечаний	0,5-2
	3.10.48	Содержание автобуса в соответствии с требованиями СанПиН	0,5-3
	3.10.49	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	0,5-3
	3.10.50	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3
Уборщик служебных помещений	3.10.51	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН (качественная уборка помещений, соблюдение порядка на закрепленной территории)	0,5-3
	3.10.52	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,5-5
	3.10.53	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3
	3.10.54	За повышенный объем работы в зимний период	0,5-3
рабочий по обслуживанию зданий	3.10.55	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,5-5
	3.10.56	За оперативное устранение аварийных ситуаций	3-5
	3.10.57	За повышенный объем работы в зимний период	0,5-3
	3.10.58	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3
	3.10.59	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	0,5-3
дворник	3.10.60	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0,5-3
	3.10.61	За повышенный объем работы в осенне-зимний период	0,5-3
	3.10.62	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	0,5-3
	3.10.63	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3
Сторож	3.10.64	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	0,5-3
	3.10.65	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,5-3

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагога-психолога

Критерии оценки качества педагога-психолога	3.10.66	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»	2-5б. от 50% и выше
	3.10.67	Высокий уровень адаптации первоклассников, пятиклассников к условиям обучения	80-100% -3-4б. 60-79% -2-3б.
	3.10.68	2.8.27.Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (по итогам проверки)	2-3б.

4. Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всеми работниками. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого работника определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда АУП, МОП, УВП, прочего педагогического персонала школы и общего количества баллов, набранных работниками.

Выплаты утвержденных стимулирующих доплат работникам школы производятся ежемесячно.

Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику МБОУ СОШ № 59 индивидуально в соответствии с утверждёнными критериями.

Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников МБОУ СОШ № 36 (пункт 3.10.1-3.10.68), которые разрабатываются администрацией ОУ и рассматриваются на комиссии при Школьном совете.

Руководитель МБОУ СОШ № 36 представляет комиссии при Школьном совете обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников МБОУ СОШ № 36 10-15 числа каждого месяца.

Комиссия рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников МБОУ СОШ № 36 10-12 числа каждого месяца, согласно представленным подтверждающим документам составляется Оценочный лист, отражающий набранное количество баллов.

После принятия решения по утверждению оценочного листа работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школой № 36 хутора Армянского муниципального образования Крымский район и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 36 15-18 числа каждого месяца.

Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя МБОУ СОШ № 36 с указанием причин.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

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

4.5. Выплаты утвержденных стимулирующих доплат работникам МБОУ СОШ № 36 производятся ежемесячно.

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

3.11 Порядок и условия премирования работников школы за качество выполняемой работы

1. В целях поощрения работников школы за выполненную работу в учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ.

2. Премирование осуществляется по решению директора МБОУ СОШ № 36 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью школы;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- к юбилейным и праздничным датам.

4. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.