

УТВЕРЖДАЮ

и. о. директора БОУ КМР

«Алёшинская основная школа»



Пашенева К. М.

Принято педагогическим советом № 1 от 28.08.2023
Утверждено приказом директора №80 от 28.08.2023

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КИРИЛЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «АЛЁШИНСКАЯ ОСНОВНАЯ
ШКОЛА»


Добавить пункт 8 раздела 10 и изложить в следующей редакции:

10.8. Размер стимулирующих выплат за реализацию проекта модели наставничества устанавливается в пределах 10% от ставки педагогических работников и начисляется наставнику.

Приложение 2
к Коллективному договору
БОУ КМР «Алёшинская ОШ»
на 2021-2024 гг

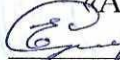
«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета школы

 С.С. Максимова
31.08.2021

«Утверждаю»

Директор БОУ КМР
«Алешинская ОШ»

 Е.В. Сущевина
31.08.2021 Приказ № 63

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат работникам
бюджетного образовательного учреждения
Кирилловского муниципального района Вологодской области
«Алёшинская основная общеобразовательная школа»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Кирилловского муниципального района Вологодской области № 440 от 28.06.2009 г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кирилловского муниципального района» (с последующими изменениями), примерным Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.
2. Настоящее Положение регулирует порядок установления стимулирующих выплат работникам бюджетного образовательного учреждения Кирилловского муниципального района Вологодской области «Алёшинская основная общеобразовательная школа» (далее - Учреждение).
3. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения носит государственно-общественный характер.
4. Установление надбавок стимулирующего характера работникам учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляется за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
5. Стимулирующий фонд оплаты труда работников учреждения составляет 30 процентов от общего фонда оплаты труда работников учреждения .
6. По решению директора учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления учреждения, стимулирующий фонд оплаты труда разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий 20 процентов стимулирующего фонда.
7. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения по представлению руководителя учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с

показателями оценки качества деятельности работников учреждения, по каждой категории работников отдельно.

8. Руководитель учреждения не чаще чем два раза в год представляет в экспертную комиссию учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

Снижение или отмена установленных надбавок стимулирующего характера производится руководителем учреждения в случае:

- нарушения трудовой и общественной дисциплины;
- не выполнение должностных обязанностей;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые была определена надбавка;

9. Стимулирующий фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

- из выплат за стаж работы;
- из выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- из выплат за качество выполняемых работ;
- премиальных выплат;
- и других выплат.

10. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения.

10.1. Выплата за стаж работы осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Кирилловского муниципального района Вологодской области № 440 от 25.06.2009 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кирилловского муниципального района»;

10.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

10.2.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения в пределах 40 % стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы создается с целью материального стимулирования работников Учреждения.

Работающим по совместительству выплачиваются стажевые во всех Учреждениях, но не более чем на ставку.

10.3 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются на продолжительный срок, но не более 1 года в пределах фонда оплаты труда.

10.3.1 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются:

- за выполнение работ по благоустройству территории школы до 25 % от должностного оклада;
- за организацию питания в школьной столовой до 35 % от должностного оклада;
- за проведение мелкого ремонта оборудования до 30 % от должностного оклада;
- за работу на пришкольно-опытном участке до 15 % от должностного оклада;
- за работу с библиотечным фондом до 20 % от должностного оклада;
- за организацию работы школьных методических объединений до 5 % от должностного оклада;
- за выполнение функций председателя профсоюзного комитета до 10 % от должностного оклада;
- за руководство дошкольной группой до 30%;
- за ведение протоколов педагогических советов, совещаний до 5 % от должностного оклада;
- за выполнение функций по охране труда до 15 % от должностного оклада;
- за выполнение функций по организации работы по ГО и ЧС до 30 % от должностного оклада;
- за выполнение функции по профилактике детского травматизма до 10 % от должностного оклада;

- за выполнение функции делопроизводителя, оператора электронного документооборота – до 30 % от должностного оклада;
- за организацию инновационной деятельности по духовно нравственному воспитанию до 40%;
- за выполнение функций по охране прав детства до 10 %;
- за выполнение функций руководителя отряда «Юные инспекторы движения» до 20 % от должностного оклада;
- за выполнение функций руководителя отряда «Юные пожарные» до 20 % от должностного оклада;
- за организацию работы школьного лесничества до 20 % от должностного оклада;
- за работу с официальным сайтом образовательной организации до 30 % от должностного оклада.

10.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

10.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах 30 процентов стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения.

10.4.2. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы исчисляется из должностного оклада работника с учетом применения повышающих коэффициентов.

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня): школьный уровень	0,5
	районный уровень	0,8
	областной уровень	1
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	0,1 - 1
	Разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов, утверждённых в установленном порядке	0,1 - 1
	Использование на уроках современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий	0,1 - 0,5
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	0,1 - 0,8
	Участие совместно с учащимися в школьных, районных и областных мероприятиях	0,3 0,5 1
	Выполнение учебного плана	0,1-0,3
Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0,1 - 1	

	Проведение мелкого ремонта оборудования	0,1 - 1
	Работа с библиотечным фондом	0,1 - 0,5
	Ведение школьной документации (протоколов педсоветов)	0,1 – 0, 5
	Организация питания обучающихся в школьной столовой	0,1 - 1
	Проведение открытых учебно-воспитательных мероприятий для учителей школы, района	0,1 - 1
	Выполнение заданий особой важности и сложности	0,1 - 1
	Активное участие в жизни профсоюзной организации	0,1 – 0,3
	Руководство деятельностью детской общественной организацией	0,1 - 1
	Деятельность по введению и реализации ФГОС нового поколения	0,1 - 1
Заместитель директора	Качественное ведение электронного документооборота	0,1 - 1
	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации учащихся	0,1 - 1
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0,1 - 1
	Деятельность по введению и реализации ФГОС нового поколения	0,1 - 1
Обслуживающий персонал (уборщица, повар, кухонная рабочая, младший воспитатель)	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0,1 - 1
	Выполнение заданий, связанных с обеспечением учебно-воспитательного процесса	0,1 - 1
	Обеспечение сохранности школьного имущества	0,1 - 1
	Работа по утеплению окон	0,1 - 1
Воспитатель дошкольной группы/ воспитатель группы продлённого дня	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	0,1 - 1

Сторож	Поддержка санитарного порядка вокруг учебных зданий	0,1-1
	Принятие неотложных, срочных мер по сохранению имущества школы, оперативное устранение имеющихся неполадок	0,1 - 1

Критериями определения размера надбавок являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы.

Заместитель директора ежемесячно в срок до 10 числа каждого месяца представляет справку о выполнении критериев интенсивности и высоких результатов работы по работникам Учреждения на рассмотрение экспертной комиссии.

Решение об установлении размера надбавок и срока, на который устанавливается надбавка, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

10.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	0,1 - 1
	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения)	0,1 - 1
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	0,1 - 1
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	0,1 - 1
	Образцовое содержание кабинета	0,1-1
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел учащихся и т.д.)	0,1 - 1
	Добросовестная работа на ЕГЭ и ЕМЭ в качестве организаторов	0,1 - 1

	Добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе и уровень организации дежурства класса по школе	0,1 – 0,5
	Работа на пришкольном участке	0,1 - 1
	Повышение квалификации (посещение курсов, семинаров, научно-практических конференций, консультаций и т.д.)	0,1 - 1
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении	0,1 - 1
	Оформление тематических выставок	0,1 - 1
	Высокий уровень организации питания в школьной столовой.	0,1 - 1
	Высокий уровень организации коррекционного обучения учащихся	0,1 - 1
	Высокое качество подготовки, организации, проведения ремонтных работ в Учреждении	0,1 - 1
	Позитивные результаты учителя в условиях реализации ФГОС нового поколения	0,1 - 1
Заместитель директора	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	0,1 - 1
	Качественное ведение документации	0,1 - 1
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	0,1 - 1
	Сохранение контингента обучающихся	0,1 - 1
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	0,1 – 1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0,1 - 1
	Своевременное предоставление информации, отчётов, справок	0,1 - 1
	Позитивные результаты учителя в условиях реализации ФГОС нового поколения	0,1 - 1
Обслуживающий персонал (уборщица, повар, кухонная рабочая, младший воспитатель)	Проведение генеральных уборок	0,1 - 1
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0,1 - 1
	Бережное использование школьного имущества	0,1 - 1
Воспитатель дошкольной группы/ воспитатель группы продлённого дня	Образцовое ведение документации	0,1 - 1
	Отсутствие жалоб родителей	0,1 - 1
	Сохранение контингента обучающихся группы	0,1 - 1

Сторож	Оперативное оповещение при выявлении неисправностей, при возникновении чрезвычайных ситуаций	0,1-1
--------	--	-------

10.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах 30 процентов стимулирующего фонда оплаты труда. Право на выплату надбавки за качество выполняемых работ имеют все работники Учреждения. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере 5-50 процентов должностного оклада работника в пределах стимулирующего фонда с учетом выполнения установленных критериев качества работы. Периодичность выплат за качество для работников – ежеквартально при наличии средств в фонде выплат за качество работ.

Критериями определения размера надбавки являются:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения - 50 %;
- выполнение заданий особой важности и сложности – 50 %;
- сохранение контингента обучающихся - 25 % ;
- проведение открытых учебно-воспитательных занятий для учителей школы, района – 25 %;

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением и порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

10.5.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный ...», «Заслуженный ...») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

10.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Фонд премирования создается в Учреждении с целью материального стимулирования работников. В соответствии со ст.129 ТК РФ премирование является составной частью оплаты труда работника. Право на премирование имеет каждый работник Учреждения (в том числе, работающий по совместительству). Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере от 5 до 50 % от должностного оклада.

Премияльный фонд формируется из следующих источников:

- в размере 20 % от стимулирующего фонда оплаты труда;
- экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Периодичность

Премии по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за учебный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательного учреждения;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- активное участие в развитии региональной и муниципальной системы образования;
- за участие в общественных органах управления образованием.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными актами Учреждения.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

10.7. В конце календарного года за счет экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения могут быть выплачены единовременные вознаграждения, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные дорогостоящие медицинские операции, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.), длительный более 3 месяцев период временной нетрудоспособности, юбилейная дата (50, 55, 60 лет).

Материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.