

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 9»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «Средняя школа № 9»
от 30.08.2024г. №99

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 9»

Принято с учётом мотивированного мнения
профсоюзного комитета школы
(протокол №1 от 01.09.2022г.)

1. Общие положения

1.1. Данное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 9» (далее – Положение) разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 9» (далее – Школа) в повышении эффективности и качества труда, развития их творческой активности и инициативы;
- стимулирования повышения профессионального уровня работников Школы.
- повышения качества образовательного и воспитательного процессов в Школе.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ; примерным Порядком оплаты труда работников учреждений образования, утвержденного постановлением Главы муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 30.10.2019 № 1786 «Об утверждении примерного Положения о порядке оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области» (в редакции постановлений Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 30.12.2020 № 1825, от 22.04.2021 № 517, от 19.05.2021 № 670, от 30.12.2021г. №1889; Порядком оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 9», утвержденного приказом по школе №87 от 04.06.2021г., с изменениями, утвержденными приказом по школе №16 от 18.01.2022г.; Коллективным договором и другими нормативно-правовыми документами, регулирующими вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений.

1.3. Работникам Школы устанавливаются:

1.3.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) (далее – выплаты) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда.

1.3.2. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы.

1.4. Настоящим Положением определены виды условия, размеры и порядок стимулирующих выплат, отражены критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности и результативности труда работников Школы.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в Школе формируется в соответствии с пунктом 6.2. раздела 6 Порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 9».

2. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда

2.1. Критерии оценки труда работников при установлении стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда:

2.1.1. При установлении выплат(надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда и определении их размера используются следующие критерии:

2.1.1.1. Строгое выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей согласно трудовому договору и должностных инструкций. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

2.1.1.2. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в школе и вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

2.1.1.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и охраны труда, результативность работы, высокое качество работ, напряженность, интенсивность труда.

2.1.1.4. Объем дополнительной работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работника.

2.1.1.5. Сложность и напряженность выполняемой работы.

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда

2.2.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда устанавливаются приказом директора школы с учетом мотивированного мнения ПК.

2.2.2. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг основных обязанностей, напряженность и интенсивность труда устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников школы и закреплены в пункте 2.3 настоящего положения. Доплаты устанавливаются на период с 01.10 по 31.01, с 01.02 по 30.09 текущего года (за исключением времени нахождения в отпуске работника) или на весь период выполнения дополнительных видов работ.

2.2.3. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

2.2.4. Установленные выплаты (надбавки) могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

2.2.5. Отмена или изменение выплат производится в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда

2.3.1. Учителям за проверку тетрадей и письменных работ учащихся:

- учителям 1-4 классов (в % от учительских ставок пропорционально учебной нагрузке) - 10% (тетради проверяются каждый день);

- учителям 5-11 классов за проверку тетрадей и письменных работ (в % от учительских ставок пропорционально учебной нагрузке):

- русский язык и литература - 15% (5-кл. – после каждого урока у всех учеников), 6 кл. – в 1 полугодии – после каждого урока у всех учеников, во 2-м полугодии - после каждого урока у слабых учеников, остальных - 1 раз в неделю, 7-9 кл. – 1 раз в неделю, 10-11 классы - 2 раза в месяц);

- математика, алгебра, геометрия, информатика – 10 % (5кл. – после каждого урока у всех учеников, 6 кл. – в 1-м полугодии - каждый день, во 2-м полугодии – 1 раз в неделю, 7-9 кл. – 1 раз в неделю, 10-11 кл. – 2 раза в месяц);

- иностранный язык - 8% (5 кл. – после каждого урока у всех учеников 6-9 кл. – 1 раз в неделю, 10-11 кл. – 2 раза в месяц);

- физика, химия - 5% (контрольные самостоятельные, лабораторные, практические работы)

- черчение, ИЗО, география, биология, история, обществознание - 3% (контрольные, самостоятельные, лабораторные, практические работы);

- физическая культура, ОБЖ - 1% (контрольные, самостоятельные, практические работы);

2.3.2. Классным руководителям:

2.3.2.1. За организацию питания и ведение отчетной документации по нему (1-4 кл.) – **3 %**, (5-11 кл.) – **1%**.

2.3.2.2. Классным руководителям 1,5,10 классов – за дополнительную работу по изучению классного коллектива и оформление документов – **3%**.

2.3.2.3. Классным руководителям 9,11 классов – за дополнительную работу по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации и оформление документов – **3%**.

2.3.2.4. Классным руководителям 8-11 классов – за организацию дежурства по школе – **1%**.

2.3.2.5. Классным руководителям 5-11 классов – за организацию внеурочной деятельности «Разговоры о важном» - **5,5%**.

2.3.3. Заведывание учебными кабинетами - исполнение обязанностей в соответствии с положением об учебном кабинете - **3%**

2.3.4. Заведывание учебными кабинетами повышенной опасности (кабинет физики, химии, биологии, информатики, спортивная база (зал), обслуживающего труда, комбинированные мастерские) - исполнение обязанностей в соответствии с положением об учебном кабинете - **5%**

2.3.5. Заведывание школьным музеем - до **10%** (соблюдение правил труда, санитарно-гигиенических норм, оформление музея, ведение инвентарной книги музея – до **3%**, организация постоянных и временных экспозиций, организация историко-краеведческой работы – до **7 %**)

2.3.6. Руководителям методических объединений школы - **5 %** учительской ставки.

2.3.7. Руководителю методического совета школы - **20 %** учительской ставки.

2.3.8. Секретарю педагогического совета - **10 %** учительской ставки (должностного оклада).

2.3.9. Уполномоченному (доверенному) лицу трудового коллектива по охране труда - **5 %** учительской ставки.

2.3.10. За эксплуатацию и обслуживание компьютерной техники – зав.каб. ОИВТ и кабинета ТСО - **10%** основной ставки.

2.3.11. Исполнение обязанностей курьера - до **50%** основной ставки.

2.3.12. Административным работникам:

2.3.12.1. организация и контроль за дежурством по школе – до **10%**;

2.3.12.2. за сложность в организации текущего и капитального ремонта – до **25 %**;

2.3.12.3. внедрение компьютерных технологий в организационно-педагогическую работу - до **15 %**;

2.3.12.4. за разработку и ведение текущей документации, должностных инструкций и документации по ТБ - до **10 %**;

2.3.12.5. организация работы с детьми, переведёнными на индивидуальное обучение - до **5%**;

2.3.12.6. подготовка школы к осенне-зимнему периоду - до **15%**

2.3.12.7. привлечение внебюджетных средств для осуществления уставной деятельности - до **5%**;

2.3.12.8. оперативное взаимодействие с заинтересованными организациями и учреждениями по вопросам организации жизнедеятельности школы и обеспечения качества УВП – до **5 %**;

2.3.12.9. ведение оперативного учета и контроля электроэнергии и теплоносителей – до **10%**;

2.3.12.10. организация и контроль профильной подготовки на третьей ступени обучения – **5%**;

- 2.3.12.11. организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методического совета, педсовета, Совета школы, органов ученического самоуправления) – до **10%**;
- 2.3.12.12. За организацию работы по энергосбережению школы – до **10%**;
- 2.3.12.13. За организацию питания учащихся – **10%**;
- 2.3.12.14. За работу, связанную с организацией эксплуатации школьного транспорта, в том числе заполнение путевых листов – до **10%**
- 2.3.13. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:
- 2.3.13.1. за подготовку документов для пенсионного фонда – до **60%**
- 2.3.13.2. за подготовку документов для фонда обязательного медицинского страхования – **5 %**;
- 2.3.13.3. за использование в работе компьютерных технологий - **5%**;
- 2.3.13.4. за учет и заполнение больничных листов – **5%**;
- 2.3.13.5. выполнение погрузочно-разгрузочных работ – до **50 %**;
- 2.3.13.6. за выполнение сезонных работ:
- покос травы - до **30%**;
 - обрезка кустарников – до **20%**
 - очистка люков от снега – до **15 %**
 - очистка ливнёвой канализации от листвы и снега - до **10%**
- 2.3.13.7. рабочим по обслуживанию оборудования:
- за профилактику систем отопления и канализации - до **50%**.
 - за проведение дополнительных работ, связанных с демонтажем и монтажом оконных рам и дверей – до **50%**.
- 2.3.13.8. за осуществление пропускного режима – до **100%**.
- 2.3.14. Библиотечным работникам:
- 2.3.14.1. За работу с библиотечным фондом школьных учебников – до **50%**.
- 2.3.14.2. Поиск спонсоров и пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных источников финансирования - до **25%**.
- 2.3.14.3. Оформительская работа – до **10%**.
- 2.3.15. Шеф-повару:
- 2.3.15.1. за интенсивность труда, связанную с питанием дополнительного контингента учащихся из других школы – **20%**.
- 2.3.15.2. - за калькуляцию – **30%**.
- 2.3.16. Работникам столовой:
- 2.3.16.1. за сервировку столов – **500** рублей
- 2.3.16.2. за обработку корнеплодов – **500** рублей
- 2.3.17. Грузчику:
- за исполнение функций экспедитора – до **3000** руб.
- 2.3.18. Кладовщику:
- 2.3.18.1. за работу ведение журнала контроля качества готовой пищи (бракеража) – до **1000** руб.
- 2.3.18.2. за интенсивность труда, связанную с разорванным графиком поставки продуктов- **500** руб.
- 2.3.18.3. за ведение документации ФГИС ВетИС «Меркурий» - **500** рублей.
- 2.3.19. Водителю:
- за мытье и санитарную обработку транспортного средства – до **1000** руб.
- 2.3.20. Ответственному за организацию питания:
- за ведение отчетной документации по питанию - до **20 %** основной ставки.
 - за ведение отчетной документации по питанию обучающихся 5-11 кл. из малоимущих семей, получающих горячее питание за счет средств бюджета Смоленской области – до **10%**.

- 2.3.21. За исполнение обязанностей начальника штаба ГО - **5 %** основной ставки.
- 2.3.22. За исполнение обязанностей секретаря медико-психолого-педагогического консилиума - **5 %**.
- 2.3.23. За исполнение обязанностей председателя ПК - **10 %** основной ставки.
- 2.3.24. Должностным работникам за организацию каникулярного отдыха детей при школе - **до 20 %** основной ставки.
- 2.3.25. За исполнение обязанностей ответственного лица за учет и хранение трудовых книжек - **до 25%**.
- 2.3.26. Ответственному за организацию работы в сети Интернет, информационную безопасность, администрирование школьного сайта – **10%**.
- 2.3.27. Ответственному за экологическое состояние территории школы – **до 5%**.
- 2.3.28. За обслуживание школьной радиоаппаратуры – **до 15%**
- 2.3.29. За внеклассную работу по физкультуре:
- 2.3.29.1. За подготовку и проведение соревнований различного уровня - **до 25%** учительской ставки.
- 2.3.29.2. За проведение секционных занятий с группой обучающихся – до 100% за 18 академических часов в неделю.
- 2.3.30. За напряженность и интенсивность труда - **до 100%**
- 2.3.31. За организацию занятий в группах дошкольной подготовки, обеспечивающих внедрение модели непрерывного образовательного пространства «дошкольное образование – школьное образование» в рамках программы развития школы **до 2000 руб.**
- 2.3.32. За внедрение компьютерных технологий в учебный процесс – **до 25%**
- 2.3.33. За проведение занятий с группой обучающихся в рамках клубной работы – до 100% за 18 академических часов в неделю.
- 2.3.34. За исполнение обязанностей ответственного за безопасность дорожного движения – **15%;**
- 2.3.35. За исполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство – **5%;**
- 2.3.36. За проведение групповых занятий с обучающимися в рамках реализации образовательной программы школы – **5,5%** от ставки учителя за 1 час в неделю.
- 2.3.37. За заполнение программы АИС «Запись в школу» - **20%**.
- 2.3.38. Руководителям районных методических объединений – **10%**.
- 2.3.39. За заполнение программы ЕГИССО – **20%;**
- 2.3.40. за размещение информации об учреждении на официальном сайте в сети Интернет www.gov.ru – **10%**
- 2.3.41. За проведение мероприятий в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – **до 2000 руб.**
- 2.3.42. За работу на Платформе обратной связи – **10%**.
- 2.3.43. За выдачу расчетных листков – **5%**.
- 2.3.44. За работу в системе дополнительного образования детей Навигатор – **35%**.

3. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы

3.1. Общие условия установления стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы

3.1.1. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда от которой отнимается сумма стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда.

3.1.2. Работникам Школы устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы:

* стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта»;

* разовые стимулирующие выплаты (премии) за высокую результативность, высокое качество работы.

3.1.3. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы могут устанавливаться всем педагогическим работникам, административному и обслуживающему персоналу Школы в рамках действия «эффективного контракта» в соответствии с п 3.2. настоящего Положения.

3.1.4. Стимулирующая выплата за эффективность деятельности директору школы устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области.

3.1.5. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы могут устанавливаться всем педагогическим работникам, административному и обслуживающему персоналу Школы в соответствии с п 3.3. настоящего Положения.

3.2. Порядок установления стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы.

3.2.1. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы за предыдущий период. В Школе устанавливаются следующие отчётные периоды и соответствующие периоды выплат:

| Отчетный период | Срок выплаты |
|----------------------------|--|
| I полугодие учебного года | февраль – сентябрь (за исключением времени нахождения в отпуске работника) |
| II полугодие учебного года | октябрь – январь |

3.2.2. Стимулирующая выплата за высокую результативность, высокое качество работы не устанавливается в случае работы в Школе в соответствующей должности менее одного полугодия (кроме педагогических и административных работников, принятых на работу после увольнения в связи с перерасчетом пенсии).

3.2.3. Основанием для оценки эффективности деятельности работника служат результаты самооценки, представленные, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работника (**приложение №1**), в оценочном листе самооценки профессиональной деятельности (**приложение №2**), который один раз в полугодие работник лично направляет в Комиссию по распределению и назначению стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы (далее – Комиссию) не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2.4. Комиссия рассматривает материалы самооценки профессиональной деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению выплат стимулирующего характера или отказе в соответствии с Положением о Комиссии.

3.2.5. Размер стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы каждому Претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за отчетный период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов);
- соответствующая часть стимулирующего фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы каждому Претенденту.

3.2.6. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта» устанавливаются на основании решения Комиссии приказом директора школы с учетом мотивированного мнения ПК.

3.2.7. Стимулирующая выплата за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта» работнику не устанавливается (в случае установления – не начисляется и не выплачивается (аннулируется) с момента установления факта) сроком на один месяц в случае наложения дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий.

3.3. Порядок установления разовых стимулирующих выплат (премий) за высокую результативность, высокое качество работы.

3.3.1. Установления разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, суммарная доля которой определяется ежемесячно до 10 числа, по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

3.3.2. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы устанавливаются приказом директора школы с учетом мотивированного мнения ПК.

3.3.3. Основанием для установления разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы являются: ходатайство административных работников, представительных органов работников или личное обоснованное обращение работника, представленные в установленном порядке директору школы до 5 числа текущего месяца.

3.3.4. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

3.3.5. Критерии, перечень и размеры стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы работникам школы:

3.3.5.1. Выплаты по основаниям, перечисленным в приложении №5 к Коллективному договору:

3.3.5.1.1 В связи с юбилеем:

50 лет (мужчинам, женщинам) - **5000** рублей

55 лет (женщинам) - **5000** рублей

60,65,70 лет (мужчинам, женщинам) - **5000** рублей

3.3.5.1.2 В связи с рождением ребенка - **5000** рублей

3.3.5.1.3 Вступление в брак - **5000** рублей

3.3.5.1.4. В связи с событиями, повлекшими материальный ущерб (кражи, наводнения, пожары и др. стихийные бедствия) для восстановления или приобретения необходимого утраченного имущества - **от 1000 до 5000** рублей

3.3.5.1.5. На лечение (операции и другие необходимые процедуры) - **от 1000 до 5000** рублей.

3.3.5.1.6. На похороны близких родственников - **от 1000 до 5000** рублей

3.3.5.2. За личный вклад в дело развития Школы - **до 10000** рублей

3.3.5.3. За качественную организацию и проведение каникулярного времени обучающихся – **до 5000** рублей.

3.3.5.4. За значительные достижения в деле обучения и воспитания подрастающего поколения - **до 15000** рублей

3.3.5.5. техническому и обслуживающему персоналу за высокое качество работы, не входящей в круг должностных обязанностей – **от 1000 до 10000** рублей.

4. Срок действия настоящего положения

4.1. Настоящее положение действует с **01.09.2024**г. и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон в установленном Трудовым Кодексом РФ порядке.