

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «СОШ пос.Новоколхозное»

Мазкова З.Г.

« » \_\_\_\_\_ 201 г

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Педагогического совета  
МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное»  
(протокол № 2 от 30 ноября 2017 г.)

Директор МБОУ «СОШ пос.Новоколхозное»



## ПОЛОЖЕНИЕ

**О стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа пос. Новоколхозное»**

238750, Калининградская область,  
Неманский район,  
поселок Новоколхозное,  
улица Катаева, дом 3  
2017 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа пос. Новоколхозное»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа пос. Новоколхозное» разработано в соответствии с нормативными документами;

- со статьями 30, 99 Закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Калининградской области от 26.03.2007 года № 124 «О нормативах бюджетного финансирования общеобразовательных школ»
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- письмом Минобрнауки РФ от 31.03.2008 года № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- другими нормативными актами.

1.2. Положение устанавливает порядок реализации государственно-общественного принципа принятия решений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное» (далее Школа) работникам учреждения.

1.3. Введение системы стимулирования труда работников Школы производится в целях:

- выявления факторов, оказывающих влияние на рост качества образования;

- развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышения роли органов государственно-общественного управления;
- усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- закрепления в Школе высококвалифицированных кадров;
- повышение уровня квалификации (участие в работе районного, областного, российского или международного семинаров).

1.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за:

- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса;
- эффективность управленческой деятельности;
- за высокое качество и своевременную сдачу текущей, месячной, квартальной и годовой отчетной документации;
- качество и доступность дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования;
- сложность и напряженность работы;
- внедрение ФГОС, новых методов и разработок в образовательный процесс;
- развитие педагогического творчества, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью Школы;
- позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- сохранение здоровья учащихся и воспитанников;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы, наличие почетных званий и др.

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

## **2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет от 10 до 25 % фонда оплаты труда Школы.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату:

- Обязательных ежемесячных фиксированных доплат (Фд);
- Разовых фиксированных и других доплат социального характера (Сд);
- Поощрительных стимулирующих доплат по результатам труда (премий и т.д.).

2.3. Ежемесячные фиксированные доплаты устанавливаются за: почетные звания и отраслевые награды, доплаты за квалификационную категорию, осуществление руководства методическими объединениями, доплата в связи с внедрением ФГОС, за преподавание предмета на профильном уровне, за неаудиторную занятость, другие выплаты по решению органов общественного самоуправления в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Разовые доплаты социального характера, закрепленные в коллективном договоре, представляют собой доплаты в связи с рождением детей, юбилеем, вступлением в брак, смерти работника или ближайших родственников, сложным и дорогостоящим лечением работника и членов его семьи, тяжелым материальным положением и др.

2.5. Поощрительные стимулирующие доплаты по результатам труда осуществляются по представлению администрации или решению органов общественного самоуправления на основании приказа директора Школы. Основаниями для назначения поощрительных стимулирующих доплат по результатам труда являются:

- разработка Программ ООП НОО, ООП ООО; создание рабочих программ учебных предметов, соответствующих требованиям ФГОС, нормативно-правовых и локальных актов;
- предоставление положительных эффектов апробации, тиражирования и обобщения опыта в рамках школы, района, региона;
- формирование системы оценок достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы;
- проведение открытых уроков в соответствии с требованиями ФГОС;
- формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, коррекционную работу в соответствии с требованиями ФГОС;
- организация внеурочной деятельности в рамках ФГОС;
- создание информационного обеспечения введения ФГОС;
- другие критерии и показатели, которые утверждаются органами общественного самоуправления на предстоящий квартал и доводятся до сведения членов трудового коллектива.

Поощрительные стимулирующие доплаты по результатам труда (премии) распределяются по решению специальной комиссии, (раздел 5 настоящего Положения).

2.6. Обязательные фиксированные стимулирующие доплаты, разовые доплаты социального характера, закрепленные в коллективном договоре, и поощрительные выплаты работникам Школы не зависят от стажа работы, объема нагруз-

ки, не ограничиваются максимальными размерами, в пределах фонда оплаты труда Школы.

### 3. Регламент выплаты обязательных ежемесячных фиксированных доплат

3.1. Обязательные ежемесячные фиксированные доплаты к заработной плате устанавливаются приказом директора Школы на учебный год в следующем размере за:

- |   |  |
|---|--|
| – Профессиональные знаки отличия СССР, РФ «Отличник народного образования», «Почетный работник образования» | - до 700 рублей;   |
| – Почетные грамоты Министерства образования РФ  | - до 500 рублей;   |
| – Ведение протоколов педсоветов, собраний, заседаний  | - до 700 рублей;   |
| – Ведение документации по работе с учащимися С(К)ОУ VIII вида   | - до 700 рублей;   |
| – Организацию работ с Интернетом в школе  | - до 2000 рублей;  |
| – Сопровождение учащихся, находящихся на подвозе школьным автобусом   | - до 1500 рублей;  |
| – Преподавание учебного предмета на профильном уровне   | - до 2000 рублей;  |
| – Квалификационные категории  | - Высшую - до 1400 рублей;<br>- Первую - до 1000 рублей; |
| – Соответствие занимаемой должности   | - до 400 рублей;   |
| – Доплата за наставничество, п. 3.2. настоящего Положения   | - до 400 рублей;   |
| – Молодым специалистам, п. 3.3. настоящего Положения  | - до 1000 рублей;  |

3.2. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом директора Школы с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не более 1 года.

3.3. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно 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) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальных классов – независимо от объема педагогической нагрузки.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет и продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях: призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную граж-

данскую службу; предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.4. Доплата за работу в классах, перешедших на обучение учащихся по новым федеральным государственным стандартам начального общего образования, в размере 20% от должностного оклада начисляется в соответствии с п. 5.2. Положения по оплате труда работников МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное».

3.5. Доплата с целью обеспечения минимального размера заработной платы, установленной в Калининградской области, устанавливается в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

#### **4. Регламент выплаты разовых фиксированных и других доплат социального характера**

4.1. Разовые фиксированные доплаты социального характера выплачиваются к заработной плате в следующем размере в связи с:

- Достижением пенсионного возраста работником вне зависимости от продолжения или прекращения трудовых отношений 5000 рублей;
- Достижением юбилейного возраста 50-55-60-65-70 лет 2000 рублей;
- С рождением ребенка 3000 рублей;
- С бракосочетанием работника 3000 рублей;
- Со смертью работника или ближайших родственников (родители, дети, супруг или супруга, а также при проживании в одной семье братьев или сестер) 5000 рублей

4.2. При наличии у работника нескольких оснований для получения указанных доплат, доплаты назначаются по каждому основанию (суммируются).

4.3. Фиксированные доплаты устанавливаются приказом директора Школы на основании поданного работником заявления с приложением ксерокопий документов.

4.4. Работникам могут выплачиваться нефиксированные социальные доплаты, связанные:

- с длительной, требующей дорогостоящего лечения болезнью, как самого работника, так и его членов семьи;
- тяжелым материальным положением;
- причиненным материальным ущербом в результате пожара, стихийного бедствия;
- с другими причинами.

4.5. Размер нефиксированных социальных выплат устанавливается индивидуально в каждом отдельном случае и выплачивается к заработной плате на основании приказа директора Школы

## 5. Регламент выплаты поощрительных стимулирующих доплат по результатам труда

5.1. Поощрительные стимулирующие доплаты по результатам труда (премии) распределяются по решению специальной комиссии, количественный и персональный состав, порядок работы, права и обязанности членов которой определяются приказом директора Школы.

В состав комиссии в обязательном порядке входят представители всех категорий работников Школы, профессионального союза, органов самоуправления Школы, администрации.

5.2. На заседаниях указанная в п. 5.1. комиссия рассматривает и утверждает:

– Основной расчетный показатель для определения размера поощрительных доплат каждому работнику – значение в рублях одного балла оценки профессиональной деятельности работника, который рассчитывается по формуле:

$$1 \text{ бал (в рублях)} = \frac{\text{ФОТст} - \text{Фд} - \text{Сд}}{\text{Сб}}, \text{ где}$$

**ФОТст** - значение в рублях стимулирующей части фонда оплаты труда Школы сложившееся за истекший период;

**Фд** - ежемесячные фиксированные доплаты;

**Сд** - разовые фиксированные и другие доплаты социального характера;

**Сб** - суммарное количество баллов, набранное всеми работниками Школы за истекший период.

– Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается доплата;

– Итоговый оценочный лист мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику Школы за истекший период, в котором отражена полученная в результате мониторинга сумма баллов.

5.3. Решения комиссии об установлении значения в рублях одного балла оценки профессиональной деятельности работника, суммы баллов принимаются только квалифицированным большинством голосов открытым голосованием.

5.4. Управляющий совет в соответствии с Положением об Управляющем совете рассматривает решение комиссии о поощрительных стимулирующих доплатах по результатам труда (премии), которые выплачиваются на основании приказа директора Школы.

5.5. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Школы на предстоящий период утверждается администрацией Школы и доводится до сведения всех работников.

5.6. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников, подготовка итогового протокола ведется комиссией по определению поощрительной доплаты работникам.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Школы учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией Школы;
- результаты, подтверждающие уровень профессионализма, представленные самим работником;
- результаты, полученные в рамках экспертной оценки, проводимой комиссией.

5.7. Утвержденный оценочный лист работников Школы по решению рабочей группы вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, иным образом доводится до сведения работников.

5.8. С момента опубликования оценочного листа в течение 2 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Положение вступает в силу с 12 января 2018 года. Ранее действующее Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников, утвержденное 1 февраля 2014 года с изменениями и дополнениями к нему, утрачивает силу.



6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены общим собранием трудового коллектива МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное» по согласованию с профсоюзным комитетом.

*Положение рассмотрено  
на заседании Управляющего совета  
МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное»*

*(протокол № 1 от 7 декабря 2017 г.)*

*Положение принято  
на общем собрании трудового коллектива  
МБОУ «СОШ пос. Новоколхозное»*

*(протокол № 2 от 30 ноября 2017 г.)*