



Согласовано
Председатель ИК
Г.А. Даниленко



Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 5
Д.В. Ерыгин
01.01.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края, утвержденной постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 января 2008 года №32 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденным постановлением главы муниципального образования Курганинский район № 2415 от 30.09.2013 г. «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Курганинский район от 13 ноября 2008 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район». Постановление Главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края № 1131 от 07 октября 2013 года «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Уставом школы. Приказа ДОН Краснодарского края от 20.07.2011г. № 3892 «О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся». Приказа ДОН Краснодарского края от 05.03.2011г. № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году». Постановление Главы администрации (Губернатора) Краснодарского края № 108 от 26.02.14г. «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края.

1.2. Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляют 20% ФОТ для учителей осуществляющих учебный процесс к общему ФОТ учреждения, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему и прочему педагогическому персоналу стимулирующая часть фонда оплаты труда выплачивается согласно штатного расписания за фактическое отработанное время.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.

1.5. При возникновении объективных причин и в случае производственной необходимости размер фонда материального стимулирования может быть изменен.

2. ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет в соответствии с данным Положением расширенная комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.
- 2.2. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей профсоюзный комитет, наблюдательный совет, руководители МО классных руководителей, предметных МО.
- 2.3. Заместители директора и руководители методических объединений направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.
- 2.4. При выплате вознаграждения, а также премий к юбилейным датам и материальной помощи на каждую кандидатуру подается анализ качества работы или краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.
- 2.5. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.
- 2.6. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.
- 2.7. Конкретный размер доплат и вознаграждений в тех пунктах, где указаны только минимальные и максимальные границы определяется исходя из реальных финансовых возможностей учреждения.
- 2.8. Условием получения работником доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей доплаты могут быть уменьшены или сняты.
- 2.9. Информация о полученных вознаграждениях считается открытой с письменного согласия получателя вознаграждения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

- 3.1. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей частей фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям;
 - предметные достижения;
 - положительная динамика аттестации учащихся, использование современных образовательных технологий;
 - развитие познавательной, творческой социальной деятельности учащихся, формирование основных компетенций обучающихся и обучающихся дистанционно;
 - результаты участия учащихся в предметных олимпиадах, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях научно-практических конференциях;
 - высокие академические и творческие достижения учителя, постоянное повышение педагогического мастерства
 - организация внеклассной работы по физическому воспитанию;
 - организация внеклассной работы и кружковой деятельности;
 - качество работы классного руководителя;
 - рост качества обученности и занятости учащихся класса, полноценное питание, уровень дисциплины обучающихся;
 - развитие имиджа школы, выполнение общественно-значимой деятельности;
 - за проведение консультаций в выпускных классах (9, 11 классы);
 - проверка письменных работ учащихся по следующим предметам:
 - до 1,15 – русский язык, литература, математика, начальные классы;
 - до 1,1 – химия, биология, физика;

- до 1,05 – история, обществознание, география, информатика, иностранный язык;
- заведование школьными методическими объединениями;
- за выполнения общественной работы в учреждении;
- за заведование пришкольно-опытным участком;
- за сложность и напряженность выполняемых работ;
- за обслуживание и ремонт вычислительной техники;
- за внеурочную деятельность учителя начальных классов, среднего звена, реализующих ФГОС;
- надбавка молодым специалистам до 3000 рублей (при наличии денежных средств).

3.2. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (в процентах от оклада):

- до 250 рублей за грамоту МОН РФ;
- до 500 рублей за звание Почетный работник общего образования, Заслуженный учитель Кубани, Отличник народного просвещения;
- до 1000 рублей за звание кандидат наук, Заслуженный учитель России.
- до 1500 рублей за звание доктор наук.

Стимулирующую надбавка за звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3. Стимулирующая надбавка за категорию может устанавливается педагогическим работникам следующим образом:

А - коэффициент, учитывающий категорию педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = до 0,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

А = до 0,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию

3.4 Доплата за внеурочную деятельность учителя начальных классов, среднего, старшего звена реализующих ФГОС оплачивается 3 часа в неделю в зависимости от объема выполненных работ и рассчитывается по формуле:

$Ддз = Стп \times Ук \times Ч$ где;

Ддз – доплата за дополнительные занятия;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество охваченных учащихся (до 25 человек);

Ч- количество часов работы в месяц;

3.5 Стимулирующая надбавка за выслугу лет педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – до 600 руб.

при стаже педагогической работы от 10 лет – до 900 руб.

3.6. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3.7. Могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

3.7.1. Надбавка к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате учителей, работающих по эффективным авторским программам, имеющим стабильно высокие показатели результативности труда в рамках принятой региональной и школьной системы оценки качества, надбавка может выплачиваться ежемесячно в течение четверти или полугодия.

3.7.2. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается всем работникам учреждения.

3.8. Основания вознаграждения определяются по направлениям действующей региональной и школьной системы оценки качества образования.

3.9. Каждый учитель самостоятельно по итогам оцениваемого периода (четверть, полугодие, год) в установленный срок заполняет лист анализа качества работы (приложение 1) в соответствии с критериями и показателями оценки качества деятельности.

Достоверность сведений в листе анализа качества проверяют руководители методических объединений и заместитель директора.

3.10. Размер вознаграждения определяется через оценивание в баллах на основании заполненного листа качества работы учителя за текущий период (лист качества работы учителя прилагается, приложение № 1). По итогам проведения оценки всех показателей качества работы педагога высчитывается суммарный балл каждого педагога (n), общее количество баллов (s), которые набрали все педагоги школы, а за тем высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла может быть вычислена следующим образом:

$$b = \text{ФОТ(ст)} / s, \text{ где}$$

b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующей выплат,

ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей осуществляющих учебный процесс,

S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям всеми педагогами школы.

Величина стимулирующих выплат каждого педагога (M) определяется следующим образом:

$$M = b * n, \text{ где } n - \text{ количество баллов набранное конкретным педагогом.}$$

Критерии оценки качества работы учителя могут изменяться в зависимости от качества выполнения работ и достижений учащихся.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Стимулирование труда работников административно-управленческого персонала производится в соответствии с установленными критериями от 10% до 100% от средней заработной плате работников, отнесенных к основному персоналу учреждения:

- за высокие показатели работы школы в сравнении со средне краевыми показателями;

- за качественное выполнение плана работы школы и реализация приоритетных задач на учебный год;

- за обеспечение работы школы в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества);

- за обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;

- за инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения;

- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

- за обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электро безопасности;

- за качественное ведение отчетной документации.

- за интенсивность труда.

4.2. Стимулирование труда других педагогических работников учреждения:

- за интенсивность труда;

- надбавка молодым специалистам до 3000 рублей (при наличии денежных средств);

- за качественное выполнение работ;

- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию.
- за звание.

4.3. Стимулирование труда учебно-вспомогательного персонала осуществляется в соответствии со следующими критериями:

- высокая читательская активность обучающихся;
- за пропаганду чтения как форму культурного досуга;
- за оформление тематических выставок;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- за своевременное и качественное оформление документации;
- за расширение зон обслуживания;
- за интенсивность труда.

4.4 Стимулирование труда младшего обслуживающего персонала персонала осуществляется в соответствии со следующими критериями:

- за качественное содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин
- за качественное ведение первичной документации
- за участие в ремонте школы
- за подготовку школы к новому учебному году
- за расширение площади убираемого участка, включая классные кабинеты, гардероб, вестибюль.
- за расширение зон обслуживания.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

Размер стимулирующей надбавки с п. 4.1. по 4.4. может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут выплачиваться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников, за счет средств экономии фонда оплаты труда.

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (педагогам осуществляющим учебный процесс).

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

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам одновременно в размере от 1000-3000 рублей:

- по случаю свадьбы, рождения ребенка;

- на похороны близкого родственника.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при условии наличия денежных средств.

