

Приложение №3
к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель ПК
25им.Е.Н.Сисёва

Е.М.Кежун
11.01.2021 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ ООШ №

М.Т.Корнилович
подпись 11.01.2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
№ 25 имени Е.Н. Сисёва п. Северного муниципального образования
Курганинский район**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», письмом Департамента образования и науки Краснодарского края «Об изменении модельной методики оплаты труда» № 47.03-01-508/07-7 от 26.06.2007 г., Примерным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Краснодарского края утвержденного приказом ДОН КК № 2904 от 13.08.2007г., Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденным постановлением главы муниципального образования Курганинский район № 2878 от 13.11.2008 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район», Уставом школы.

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 и до 30 % ФОТ для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и прочего педагогического персонала.

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.

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 Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет, родительский комитет.

2.3. Заместитель директора и руководители школьных 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 один раз в квартал.

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 является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на сайте общеобразовательного учреждения.

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:

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;

- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к ученику;
- осуществление научно-методического или практического проекта;
- высокие академические и творческие достижения;
- высокая культура работы с родителями;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
- организация интересного, познавательного досуга учащихся; ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- повышение уровня квалификации;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными кафедрами, методическими объединениями;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- социальное партнерство

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

3.3. Могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

3.3.1. 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.

3.3.2. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю за конкретные достижения.

3.3.3. Грант – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

3.3.4. Доплата за квалификационную категорию - персональная надбавка к заработной плате учителей, учитывающая их квалификационную категорию.

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

3.5. Из фонда материального стимулирования доплаты за квалификационную категорию на каждого отдельного учителя рассчитывается по формуле:

$Д. \text{ кат} = О * А$, где:

Д. кат - доплата за квалификационную категорию

О – оклад учителя за проводимые часы без базовых доплат

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 0,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 0,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

3.6. Из фонда материального стимулирования осуществляется доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей учителя (эта доплата назначается в абсолютном значении на период выполнения данных работ); а так же доплата за организацию внеклассной работы по предмету, ведение клубной, кружковой работы с учащимися, консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми, которая рассчитывается по формуле:

$Ддз = Стп * Ук * Ч$, где

Ддз – доплата за дополнительные занятия;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество охваченных учащихся (до 15 человек);

Ч – количество часов работы в месяц;

3.7. Из фонда материального стимулирования осуществляется доплата за классное руководство.

Классное руководство оплачивается по формуле: $Зкр = 4000 / 14 * Ук$, где

Зкр – доплата классного руководителя;

4000 – оплата за 14 учащихся;

Ук – количество учащихся в классе (конкретно по каждому классу);

На основании Постановления главы администрации (губернатора)

Краснодарского края от 14.08.2020 №453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края 14.08.2020 №453 главы администрации (губернатора)

Краснодарского края от 05.10.2015 № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам школы за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц. Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц и осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за счет средств краевого бюджета.

3.8. Из фонда материального стимулирования осуществляется доплата за проверку тетрадей, учитывающая приоритетность и сложность предмета по формуле:

$$\text{Ддр.т} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч} * \text{К}, \text{ где}$$

Ддр.т – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц в классе,

К – коэффициент предмета, по которому проверяются тетради, определяемый учреждением самостоятельно.

0,15 - 1 категории сложности (русский язык и литература), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету;

0,1 - 2 категории сложности (математика, алгебра, геометрия) доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися;

0,05 - 3 категории сложности (информатика, английский язык, история, обществознание, география, химия, биология, физика, 1-4 начальные классы, ИЗО), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, проведение лабораторных и практических работ, подготовку к итоговой аттестации по предмету

3.9. Из стимулирующей части ФОТ производится доплата за организацию консультаций с учащимися по предметам при подготовке к итоговой аттестации, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Кэкз} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч} * \text{К}, \text{ где}$$

Кэкз – доплата за организацию консультаций с учащимися по русскому языку и математике, предметам по выбору по подготовке к итоговой аттестации;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество охваченных учащихся (до 15 человек);

Ч – количество часов работы в месяц;

К- коэффициент, равный 1,5.

3.10. Из стимулирующей части осуществляются доплаты учителю физики, химии, информатики за выполнение функций лаборанта, которые рассчитываются по формуле:

$$\text{Дл} = \text{Стп} * \text{Ч} * \text{К}, \text{ где}$$

Дл – доплата за выполнение функций лаборанта

Стп – стоимость педагогической услуги

Ч – общее количество часов физики, химии, информатики за месяц

К – коэффициент 1

3.11. Сумма всех доплат за квалификационную категорию, за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, и за организацию внеклассной работы по предмету, ведение клубной, кружковой работы с учащимися, консультации и дополнительные занятия, работа с

отстающими и одаренными детьми, за классное руководство, доплата за выслугу лет суммируется и вычитается из общей суммы фонда материального стимулирования. Остальная часть фонда материального стимулирования распределяется следующим образом:

3.11.1. 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.

3.11.2. Достоверность сведений в листе анализа качества проверяют руководители методических объединений и директор.

3.11.3. Размер вознаграждения определяется через оценивание в баллах. 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 стимулирующих выплат,
ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей осуществляющих учебный процесс без доплат за квалификационные категории, за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и за организацию внеклассной работы по предмету, ведение клубной, кружковой работы с учащимися, консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми,

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

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

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

b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующих выплат

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

4.1. Для стимулирования труда работников АУП, УВП, МОП может быть применено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов 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.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, размеры повышающего коэффициента:

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

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, размер повышающего коэффициента – до 3,0.

4.4. Для стимулирования труда работников может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за звание;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

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.

4.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам:

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

Размер стимулирующей надбавки по п. 4.5. и 4.6. может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к 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.

4.7. 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 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- до 15% – за ученую степень доктора наук.

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

4.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, размеры (в процентах от оклада):

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 300 руб
- при стаже педагогической работы от 5,5 до 10 лет – 400 руб
- 7. при стаже педагогической работы от 10,5 - 15 лет – 500 руб
- 8. при стаже педагогической работы от 15,5 - 25 лет – 600 руб
- 9. при стаже педагогической работы от 25,5 лет и выше – 700 руб

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:

заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя - по представлению заместителя 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 премия 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 единовременно в размере до 2 минимальных ставок 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 единовременно 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 премия 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 до 2 окладов:

- по случаю выхода на пенсию;
- в случае трудной жизненной ситуации;
- по заявлению работника в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями;
- по случаю свадьбы, рождения ребенка.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.