

ПРИНЯТО

на заседании педсовета № 1
протокол № 1 от 31.08.2024г.

Согласовано
Председатель ПК МБОУ СОШ №29
Кулова Ф.В.
31.08.2024г.



СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель Управляющего Совета МБОУ СОШ №29
31.08.2024г. Лохова Л.П.
Приказ № 139 от 31.08.2024г.

Лохова Л.П.



Положение
о стимулировании труда работников МБОУ СОШ №29 с углублённым изучением английского языка имени Героя России А.В. Днепроовского г.Владикавказ

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 с углублённым изучением английского языка, (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Федеральный закон от 29.12.2012г №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства РСО- Алания от 03.12. 2021 года № 414 « Об оплате труда работников организаций , подведомственных Министерству образования и науки РСО- Алания;
- Постановление АМС г. Владикавказ № 1040 от 30.12.2021г. « Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказ»;
- Постановление АМС г Владикавказ №148 от 31.01.2023г. « О внесении изменения в постановление АМС г.Владикавказ от 30.12.2021 г. №1040 « Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования АМС г.Владикавказ»;
- Постановление Правительства Республики Северная Осетия –Алания от 29 августа 2023 года №373 « О внесении изменений в постановление правительства Республики Северная Осетия –Алания от 3 декабря 2021 года №414 « Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия –Алания и Постановлением Правительства Республики Северная Осетия- Алания от 29 августа 2024 года № 403 « О внесении изменений в постановление Правительства Республики Северная Осетия- Алания от 3 декабря 2021 года № 414 « Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образо-

вания и науки Республики Северная Осетия – Алания» устанавливает порядок и условия оплаты труда работников образовательных и научных организаций, находящихся в ведении Управления образования АМС г. Владикавказа, а именно МБОУ СОШ №29 (далее-Организация).

- Положение об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа;
- Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №29 от 31.08.2024г (Приказ №139 от 31.08.2023г.)

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Материальное стимулирование работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется два раза в год:

1) за период работы в первом отчётном полугодии (с июля по декабрь) - выплаты устанавливаются в январе следующего года;

2) за период работы во втором отчётном полугодии (с января по июнь) - выплаты устанавливаются в июле текущего года.

1.7. Заявление представляется секретарю Экспертной комиссии учреждения с 10 по 15 января- по результатам работы за первое отчётное полугодие, с 10 по 15 июля- по результатам работы за второе отчётное полугодие.

1.7. Руководитель МБОУ СОШ №29 с углублённым изучением английского языка имеет право претендовать на стимулирующую надбавку в соответствии с муниципальным Положением об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (стимулирующих выплат) руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа. Преподавательская и иная работа руководителя в Организации, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Управления и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

1.8. Расчёт стимулирующих выплат руководителю осуществляется согласно Положению об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) руководителям подведомственных организаций, подведомственных Управлению образования АМС г. Владикавказа в рамках Положения об оплате труда работников, утвержденным Постановлением АМС г. Владикавказа от 30.12.2021 года №1040.

1.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается приказом Управления с учётом достижения целевых показателей эффективности работы организации в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя. Перечень целевых показателей эффективности работы организации утверждается приказом Управления.

Увольнение руководителя не лишает его права на получение выплаты за высокие ре-

зультаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

1.10. Выплата руководителю организации за эффективную работу по внебюджетной деятельности (если таковая имеется) может устанавливаться приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлечённых средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчётным, за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

При увольнении руководителя организации ,назначенная выплата производится в полном объёме.

1.11. Руководителю организации при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

- выполнение более 50% республиканских показателей эффективности деятельности организации, утвержденных приказом Управления;
- организация эффективной работы предпрофильных классов (по приказу Управления);
- организация системы дополнительного образования детей, в том числе с привлечением специалистов организаций дополнительного образования не менее 50%;
- организация эффективной работы классов (групп), профильного обучения (наполняемость в профильных классах не менее 18 человек, наполняемость групп не менее 10 человек);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети- инвалиды, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья);
- результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;
- отсутствие образовательной организации в списке школ с необъективными результатами по итогам всероссийских проверочных работ;
- результаты государственной итоговой аттестации;
- результаты всероссийских проверочных работ;
- высокий процент посещаемости в дошкольных группах;
- высокий процент охвата демонстрационным экзаменом;
- участие в проекте « Взаимообучение школ»;
- высокий процент трудоустройства выпускников организаций ,реализующих программы среднего профессионального образования (более 40 %);

Премия выплачивается в соответствии с приказом Управления.

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает в себя:

Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ (оказываемых услуг);
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

молодым специалистам из числа педагогических работников со стажем работы менее двух лет, то есть молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего или среднего образования по очной форме обучения и

приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников, за исключением должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Организации по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организации на определенный срок (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Организации на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Организации) за соответствующий период.

Увольнение работника не лишает его права на получение выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установленные выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Выплата за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается в следующих случаях и размерах:

а) педагогическим и медицинским работникам за наличие квалификационной категории:

первой квалификационной категории – 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;

б) за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» – 1500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» – 1 000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия-Алания» – 1 000 рублей;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1 000 рублей;

медаль К. Д. Ушинского – 1000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» – 500 рублей;

Учителям общеобразовательной организации ежемесячно производятся выплаты в размере 1000 рублей для стимулирования повышения квалификации;

За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Организации, а педагогических работников образовательных организаций – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим (научно-педагогическим) работникам устанавливается в следующих размерах:

от 10 до 15 лет – 10% от базового оклада (ставки);

свыше 15 лет – 13% от базового оклада (ставки).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Организации в процентах к базовому окладу (ставке) работника без учета иных выплат.

При установлении выплаты педагогическим (научно-педагогическим) работникам учитывается стаж педагогической (научно-педагогической) работы на основании документов, подтверждающих периоды работы в Организации.

Выплаты молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливаются в следующих размерах при стаже работы:

от 1 года до 5 лет – 5% от базового оклада (ставки);

от 5 до 10 лет – 7% от базового оклада (ставки).

Выплата устанавливается приказом руководителя Организации без учета иных выплат.

В случае наступления у молодого педагогического работника стажа работы 10 лет до достижения им возраста 35 лет, указанная выплата прекращается и ему назначается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с настоящим Положением.

По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников Организации может быть выплачена премия. При премировании работников учитываются:

результаты государственной итоговой аттестации;

результаты всероссийских проверочных работ;

результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников;

результативность участия в командных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания);

результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;

эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений;

преподавание в проектах «Математическая вертикаль», «Математический класс», «Кадетский класс»;

результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;

объективность оценки качества образования;

высокий процент посещаемости в дошкольных группах;

результативность участия в конкурсах предпрофессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания);

высокие результаты внешних мониторингов;

прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций.

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплатах премий в Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребёнком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на два года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников в образовательных организациях, а также непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или непосредственно после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования.

Выплата молодым специалистам образовательных организаций производится ежемесячно в течение 2-х лет на основании приказа работодателя.

Размер выплаты на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле:

$$B = O * 0,7(0,5) * Ч_{\text{факт.}} / Н_{\text{ч}}, \text{ где:}$$

O — базовый размер оклада (ставки) по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников», установленный в приложение 1 к Положению;

0,7 — доля выплаты от оклада в первый год работы;

0,5 — доля выплаты от оклада во второй год работы;

Ч_{факт.} фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

Н_ч — норма часов педагогической (учебной (преподавательской)) работы в неделю за ставку заработной платы.».

Педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования», ежемесячно производятся выплаты в размере 1100 рублей.

Учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя-методиста и воспитателя-методиста,- 5 000 рублей;

Учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя-наставника и воспитателя-наставника,-7 000 рублей;

Студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам начального общего, основного общего, или среднего образования, устанавливается ежемесячная выплата в размере 7 000 рублей.

Размеры выплат, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

2. Порядок и условия стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (АУП), педагогическому персоналу (ПП), учебно-вспомогательному персоналу УВП. Порядок определения размера и расчет стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется при помощи заполнения критериев оценки качества и результативности деятельности ПП (педагогическим персоналом), УВП (учебно-вспомогательным персоналом) и АУП (административно-управленческим персоналом).

Максимально возможное количество баллов, установленное перечнем целевых показателей эффективности работы, составляет 100 баллов для педагогов, заместителей директора.

Максимальное возможное количество баллов, установленное перечнем целевых показателей эффективности работы, составляет 50 баллов для воспитателя ГПД, педагога-библиотекаря, педагога-психолога, главного бухгалтера, секретаря руководителя.

2.2. При определении персонального размера стимулирующих выплат стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на:

- стимулирующие выплаты руководителю организации;
- стимулирующие выплаты в абсолютной сумме;
- стимулирующие выплаты по критериям, рассчитываемые из стоимости одного балла. Сумма данной части стимулирующих выплат формируется из общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда за минусом стимулирующих выплат руководителя и выплат в абсолютной сумме (фиксированных).

2.3. Размер стимулирующих выплат претенденту согласно критериям определяется следующим образом:

а) производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период (мониторинг проводится экспертной комиссией);

б) суммируются баллы, полученные всеми претендентами, прошедшими установленный порог (общая сумма баллов); Рекомендуемый порог устанавливается 35-баллов для педагогического персонала и администрации; для УВП -15 баллов.

в) сумма стимулирующей части фонда оплаты труда (за минусом суммы стимулирующей выплаты руководителя и стимулирующих выплат в абсолютной сумме (фиксированных) делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

2.4. Стимулирующие выплаты в абсолютной сумме могут выплачиваться:

1) За участие в экспериментальных программах федерального, регионального уровня (Подготовка кадров для системы образования) в размере -1100р.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. К участию в конкурсе на получение стимулирующей надбавки допускаются члены коллектива (Административно-управленческий персонал, педагогический персонал, учебно- вспомогательный персонал), проработавшие полный отчетный период (год), охватываемый рамками, без предъявления требований к стажу работы. К участию в конкурсе на получение стимулирующей надбавки допускается секретарь руководителя, воспитатель группы продлённого дня, педагог библиотекарь, главный бухгалтер проработавший отчетный период (полугодие) , показавший хорошие результаты по критериям за отчетный период.

3.2. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Школы.

3.3. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

- единые процедуры и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.4. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями, проставляет баллы самооценки и подаёт в экспертную комиссию Школы подтверждающие документы.

3.5. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов, которые утверждаются в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения.

3.6. Численный состав претендентов из числа педагогического персонала (далее ПП) административно-управленческого персонала (далее АУП), учебно-вспомогательного персонала (далее УВП) не ограничен.

3.7. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку

объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

3.8. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет оценочный лист претендента в баллах и утверждает его на своем заседании.

3.9. Претендент на получение стимулирующей части с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.10. Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении стимулирующей части фонда оплаты протокол направляется в Управляющий совет Школы.

3.11. Управляющий совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

3.12. На основании решения Управляющего совета директор издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за отчётный период. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам Школы.

3.13. При увольнении сотрудника фиксированные стимулирующие выплаты прекращаются; при увольнении сотрудника, получавшего выплаты согласно результатам критериев профессиональной деятельности за отчётный период, стимулирующие выплаты продолжаются до конца периода, указанного в приказе по стимулирующим выплатам.

3.14. Фонд оплаты труда педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основании тарифных ставок (окладов) в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников бюджетных организаций РСО- Алания, установленной постановлением Правительства РСО- Алания №461 от 24 декабря 2019 г. « Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству Образования и Науки»

4. Условия, лишаящие работника претендовать на получение стимулирующей надбавки.

4.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники Школы в случае:

- проработавшие в организации менее года (касаемо педагогов);
- если работник является внешним совместителем;
- отсутствовавшие продолжительное время по причине заболевания и вследствие этого не имеющие результатов, указанных в критериях оценочного листа;
- наличия дисциплинарного взыскания в отчётном периоде;
- наличия обоснованной письменной жалобы;

- нарушения установленных сроков предоставления отчетной документации и запрашиваемой вышестоящими органами информации.

4.2. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника руководителем Школы по согласованию с Управляющим советом в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- сотруднику, получившему дисциплинарное взыскание в форме замечания, выплаты производятся в размере 50% от суммы, установленной по результатам экспертной оценки;
- сотруднику, получившему дисциплинарное взыскание в виде выговора или нескольких дисциплинарных взысканий, выплата ранее установленной стимулирующей выплаты может быть прекращена;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- невыполнения должностных инструкций;
- наличия обоснованных письменных жалоб.

5. Экономия фонда оплаты труда.

5.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ; за интенсивность и высокие результаты работы в конце финансового года.

6. Порядок и срок действия положения.

6.1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Школы и утверждается приказом директора.

6.2. Утвержденное положение действует в течение учебного года и пролонгируется, если нет изменений.

7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы

7.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат ПП, АУП, УВП
(Приложение №1)