

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ «Школа будущего»



Голубицкий А. В.
«01» сентября 2022 г.

«Принято»
Председатель общего
собрания работников школы

«Согласовано»
Председатель
Управляющего Совета

Цынбал Т.Н.
«01» сентября 2022 г.

Галецкая Т.А.
«01» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ «Школа будущего»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МБОУ СОШ «Школа будущего», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (далее ФГОС) общего образования (далее – Школа).

1.2. Законом Калининградской области от 19 декабря 2016 № 44 «О порядке расчета нормативов для определения объема субвенции из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях». Законом Калининградской области о внесении изменений в Закон Калининградской области «О порядке расчета нормативов для определения объема субвенции из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях», принят Калининградской областной Думой шестого созыва 03 октября 2019 года. Приказ Министерства образования Калининградской области №70/1 от 21 января 2022 года «Об определении нормативов для определения О порядке расчета нормативов для определения объема субвенции из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных

организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» Приказ Министерства образования Калининградской области от 31.08.2022 № 1067/1 "О внесении изменения в приказ Министерства образования Калининградской области от 21 января 2022 года № 70/1"

Постановление Правительства Российской Федерации №448 от 04 апреля 2020 года "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" в части осуществления за счёт средств федерального бюджета выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой Школы на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемым Законом Калининградской области.

2.2. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст). Стимулирующая часть составляет 30% от общего фонда оплаты труда.

2.3. Руководитель Школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда Школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из базового оклада (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

2.5. Базовый оклад базовой части фонда оплаты труда Школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога и численностью обучающихся в классах:

- оплата часов (модули по выбору, проектная деятельность, на профильном уровне) в части учебного плана, формируемого участниками образовательного процесса, производится по фактической наполняемости группы и количеству часов, предусмотренных образовательной программой, количество обучающихся к расчету учитывается на 01 сентября и на 01 января в течении учебного года;

- при делении классов на группы по иностранному языку применяется коэффициент до полной наполняемости данного класса;

- при делении классов на группы по технологии применяется коэффициент до полной наполняемости класса (при формировании группы из нескольких классов рассчитывается среднее количество из данных классов);

- за обучение на дому (начисляется ежемесячно согласно приказа) применяется коэффициент 15, обучение детей на дому по адаптированным программам применяется коэффициент 25 (стоимость услуги*количество проведенных часов*соответствующий коэффициент);

- с целью выполнения учебных программ оплата замещенных часов производится на основании приказа по формуле: количество замещенных часов в классе* количество обучающихся в данном классе* стоимость 1 ученика часа;

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы, включая:

- 1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
 - 2) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, учитель-дефектолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, тьютор, воспитатель, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, социальный педагог);
 - 3) административно-управленческий персонал Школы (директор Школы, заместители директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);
 - 4) учебно-вспомогательный персонал Школы (секретарь учебной части, специалист по кадрам, бухгалтер, экономист инженер-электрик, контрактный управляющий, заведующий хозяйством, инженер по охране труда, системный администратор информационно-коммуникационных систем, библиотекарь);
 - 5) обслуживающий персонал Школы (уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, лаборант, уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-электромонтажник, сопровождающий обучающихся, ассистент, машинист котельной, помощник воспитателя).
- б) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

2.7. Размеры должностных окладов работников Школы, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и локальными нормативными актами Школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Школы.

2.8. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает оплату его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

2.9. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$BO = Стп \times Н \times Т,$$

где: БО – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс; Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час); Н – количество обучающихся по предмету в классе (на первое число каждого месяца); Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану).

2.10. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах общей части базовой части фонда оплаты труда Школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

2.11. Стоимость бюджетной образовательной услуги в Школе (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

Стп	ФОТ
	$(a1 \cdot v1 + a2 \cdot v2 + a3 \cdot v3 + \dots + a11 \cdot v11) \times 4,33$

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая часть базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

4.33 количество учебных недель в месяц

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a ... - количество учащихся в остальных параллелях;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – недельная нагрузка часов по учебному плану в первом классе, с учетом дополнительных часов (при делении на группы)
в2 – недельная нагрузка часов по учебному плану во втором классе, с учетом дополнительных часов (при делении на группы)
в3 - недельная нагрузка по учебному плану в третьем классе, с учетом дополнительных часов (при делении на группы)
в ... - недельная нагрузка по учебному плану в других классах, с учетом дополнительных часов (при делении на группы)
в 11 - недельная нагрузка по учебному плану в одиннадцатых классах, с учетом дополнительных часов (при делении на группы).

2.12. Учебный план обеспечивает реализацию в полном объеме федерального компонента Федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

2.13. Должностной оклад иных категорий педагогических работников (воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, преподаватель ОБЖ, педагог – организатор, тьютор, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог, педагог – библиотечарь, учитель-логопед, социальный педагог) устанавливается в размере от 84% до 120% от среднего оклада учителя с повышающим коэффициентом (базовый оклад учителя с повышающим коэффициентом = базовой оклад за часы «минус» сумма по коэффициенту деления на группы «плюс» сумма за категорию).

2.14. Должностной оклад учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, специалист по кадрам, бухгалтер, экономист, инженер-электрик, контрактный управляющий, заведующий хозяйством, инженер по охране труда, системный администратор информационно-коммуникационных систем, библиотечарь) устанавливается в размере от 100% до 170% среднего оклада учителя без повышающего коэффициента (базовый оклад учителя без повышающего коэффициента = базовой оклад учителя за часы «минус» сумма по коэффициенту деления на группы).

2.15. Должностной оклад обслуживающего персонала (уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, лаборант, уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-электромонтажник, сопровождающий обучающихся, ассистент, машинист котельной) устанавливается в размере 95% - 115% от среднего оклада учителя без повышающего коэффициента

2.16. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, заведующей библиотекой устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.17. Должностной оклад в цифровом выражении округляется до целого числа, 50 копеек и меньше отбрасываются, свыше 50 копеек цифра до запятой увеличивается на 1.

2.18. Денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей выплачивается ежемесячно педагогическим работникам за классное руководство не более, чем в двух классах независимо от количества обучающихся в каждом классе пропорционально отработанному времени. При передаче обязанностей классного руководства согласно приказа директора другому сотруднику оплата производится по факту отработанного времени.

2.19. Специальная часть, доли базовой части, фонда оплаты труда школы для педагогических работников, включает:

- 1) осуществление выплат за выполнение дополнительных обязанностей, предусмотренных локальными правовыми актами Школы (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса, логопедическое сопровождение, и др., определяется Школой самостоятельно);
- 2) осуществление выплат за квалификационную категорию педагогического работника.

2.20. Специальная часть фонда оплаты труда обеспечивает следующие выплаты:

- за квалифицированную категорию - повышающие коэффициенты к базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

высшая категория коэффициент (А) = 1,35

первая категория коэффициент (А) = 1,2;

за квалифицированную категорию и иных педагогических работников, а именно педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог за высшую квалификационную категорию устанавливается доплата в размере 2000,00 рублей

- повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета; работу в рамках ФГОС (К):

1,2 – русский язык, математика в 9 классах, учителям 1-го (все предметы) и 4-го все предметы (кроме музыки, физической культуры и ОРКС) классов;

1,3 – в 10-х и 11-х классах все предметы на профильном уровне, кроме литературы, математики и русского языка;

1,5 – литература, математика в 10-х и 11-х классах на профильном уровне и русский язык.

- за проверку тетрадей:

Учителям начальных классов – 70 руб./ученик

математика, русский язык и литература в 5-х классах – 50 руб./ученик.

математика(кроме 5-х классов), русский язык (кроме 5-х классов), литература (кроме 5-х классов)– 40 руб./ученик.

иностраный язык – 30 руб./ученик.

- за методическое объединение групп дошкольного образования – 5 000 руб.

-за руководство кафедр (кроме начального общего образования)– 5 000 руб., за

руководство кафедры учителей начального общего образования – 7 000руб., за руководство

кафедр в корпусе менее 1000 обучающихся – 3000,00 руб., за руководство методического

объединения классных руководителей – 5000,00 руб., за руководство методического

объединения классных руководителей в корпусе менее 1000 обучающихся – 3 000,00 руб.,

за руководство методического объединения воспитателей кадетских классов – 3 000,00 руб.

За руководство муниципальных объединений – 5 000 руб.

За заведование экологической лабораторией – 10 000 рублей.

За заведование музея песка – 5700 рублей.

За руководство клубом на базе технопарка – 6000 рублей

За заведование гидробиологической лабораторией -

За сопровождение учащихся получающих образование в форме семейного обучения –10000 руб.

За заполнение и ведение новостных лент в сети Интернет – 3000,00 руб.

3 сбор данных, ведение статистической отчетности в базах данных ФИС ФРДО, ГИА, ПФДО – 2000,00 руб.

За руководство сетевой программой «Точка роста» - 5 700,00 руб.

- за работу с прекурсорами – 1000 руб.

- за заведование кабинетом – 600руб.; игровой комнатой – 1 200 руб., игровой площадкой –

1 500руб.- в группах дошкольного образования; тиром-600руб. спортивными залами, залом

единоборств, залом тяжелой атлетики, бассейном, комплексной спортивной площадкой,

легкоатлетической площадкой – 1 200руб.

- за сопровождение обучающихся к месту учебы и обратно (начисляется ежемесячно

согласно приказа) – 150 рублей один рейс.

- за проведение лабораторных работ, заведование лабораторией по химии, по физики -

1500 руб.

- за организацию работы в электронном журнале ИОС «Элжур.ру» - 5 000руб.

- за исполнения обязанностей классного руководителя –110 рублей*кол-во

обучающихся(кроме обучающиеся 1-х классов, 9-х и 11-х классов); 130 рублей-

обучающиеся 1-х классов, 9-х и 11-х классов.

- за организацию внеурочной деятельности, реализацию дополнительных программ – 151,50 руб. за 1 час в неделю (660,00 руб. за 1 час в месяц = 6,10 (стоимость 1 ученика/час)*4,33 (кол-во недель в месяце)*25 (норма наполняемости классов).
-за проведения проектных задач в рамках ФГОС – 2 000руб.,
- за дополнительную нагрузку:
организация и проведение всероссийской олимпиады школьников – 10 000 руб.,
наполнения базы данных системы «Контингент» - 3 000руб.,
за организацию работы школьного музея – 5 000 руб.,
за организацию работы выпуска школьной газеты – 3 000,00 руб.
за организацию работы по ведению воинского учета – 2 000 руб.,
за организацию работы по ведению воинского учета в корпусе менее 1000 обучающихся – 1000 руб.
за ведение протоколов педсоветов и совещаний при директоре – 3000 руб.,
за организацию питания – 3 500 руб.,
за составление и изменение расписания учебных занятий – 10 000руб., за организацию работы в корпусе менее 1000 обучающихся – 7 000 руб.;
за организацию массовых культурных и спортивных мероприятий – 2 000руб.;
за организацию учебно-воспитательного процесса детей инвалидов – 2000руб;
за наставничество над молодыми специалистами - 1 500 руб.
доплата педагогам в категории «молодой специалист» - 3 000,00 руб.
доплата за ведение учебной деятельности в рамках сетевой программы «Точка роста» начисляется согласно объёму финансирования и фактически отработанному количеству часов, предусмотренных образовательной программой (начисляется ежемесячно согласно приказа). – 688,47 руб./час. (стоимость одного часа в месяц) (объём финансирования на заработную плату/количество часов по учебному плану)

2.21. Денежное вознаграждение в рамках регионального проекта «Умная продленка» рассчитывается исходя из среднего заработка педагога дополнительного образования (должностной оклад + стимулирующие выплаты/количество недельной учебной нагрузки на 1 ставку) и устанавливается в сумме 1170 рублей за 1 час учебной нагрузки в месяц. Данный вид доплаты выплачивается согласно учебной нагрузки учителя пропорционально фактически отработанному времени.

2.22 Доплата за совмещение должностей устанавливается работникам школы при совмещении ими должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику школы в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном соотношении от объема выполняемых работ занимаемой должностной ставки отсутствующего работника или в фиксированной сумме. При этом данная доплата ограничивается размером экономии фонда оплаты труда отсутствующего работника.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Применение данной надбавки к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Общий размер доплат ограничен и не может превышать объема экономии бюджета от вакантных должностей согласно действующего штатного расписания.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников Школы, являются результативность по направлениям:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье учащихся;
- 3) воспитание учащихся.

3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы могут носить как разовый, так и постоянный характер.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам, заместителям директора, осуществляющим педагогическую деятельность, имеющим почетные звания и ученую степень в сфере образования, устанавливаются в размере:

- за ученую степень кандидата наук – 2 500 рублей;

- за ученую степень доктора наук – 6 000 рублей;

- за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 4 000 рублей;

- за наличие нагрудных знаков «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации - 2 000 рублей.

Постоянные стимулирующие выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующие выплаты производятся с профессиональными, государственными праздниками (Днём учителя, Международным женским днём, Днём защитника Отечества) - 1 000 рублей.

3.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

Качество профессиональной деятельности сотрудников школы определяется на основе установленного персонального списка блоков по направлению деятельности и индикаторов, свидетельствующих об эффективности деятельности в рамках «эффективного контракта». Все показатели определяются за отчетный период с момента предыдущей стимулирующей выплаты (приложения №1, № 2, №3, №4, №5, №6, № 7).

В МБОУ СОШ «Школа будущего» создается комиссия по стимулированию (далее Комиссия), в которую входят представители администрации, педагогов, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Члены комиссии выбираются на общем собрании работников школы, состав комиссии утверждается приказом директора школы.

Комиссия на своем заседании ежемесячно оценивает представленные работниками школы листы самооценки.

Члены комиссии вправе присуждать баллы за особые достижения, которые не могут быть

оценены по предложенной бальной шкале в листе самооценки. Максимальное суммарное количество баллов, которое может набрать учитель - 100.

Комиссия распределяет стимулирующую часть ФОТ, а именно:

- рассматривает и корректирует данные листов самооценки.
- принимает решение о присуждении баллов за особые достижения, баллы присуждаются на основании ходатайств директора, членов административного совета, руководителей МО, начальников пришкольных оздоровительных лагерей.

3.4. Листы самооценки работников хранятся в школе в течение трех месяцев после их сдачи, по истечении данного срока листы уничтожаются.

3.5. Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу.

Стимулирующая часть оплаты труда сотрудника рассчитывается по следующей формуле:

$$OS = B * S$$

OS - стимулирующая часть оплаты труда сотрудника за расчетный период (месяц)

B - сумма баллов, набранная сотрудником за расчетный период

S - стоимость одного балла (определяется расчетным путем) по формуле:

$$S = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / K$$

S - стоимость одного балла

ФОТ_{ст} - фонд стимулирующей части в данном месяце для педагогического персонала

K - общая сумма баллов, набранная педагогами за отчетный период.

В случае не предоставления педагогом листа самооценки стимулирующие выплаты данному сотруднику школы не осуществляются.

Педагогическому персоналу школы на основании приказа директора могут производиться стимулирующие выплаты без проведения процедуры самооценки в конкретной сумме за особые достижения, расширение должностных обязанностей, увеличение объема работ.

Доплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 6 373 рублей ежемесячно с учётом пропорционально отработанному времени.

3.6. Стимулирование административно-управленческого персонала

3.6.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за стаж работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

3.6.2 Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, заведующей библиотекой устанавливается надбавка за стаж работы, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде, в должности в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет - 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 10 лет до 15 лет - 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 15 лет и более - 1500 рублей в месяц.

В стаж работы засчитывается работа в должности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних. Надбавка за стаж работы в должности изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

3.6.3 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

3.6.4 Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы руководителя установленных приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и МБУ «Гурьевский центр «Доверия», утвержденным Постановлением администрации Гурьевского городского округа от 19 сентября 2019г. № 3371.

3.6.5. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения приказом Начальника Управления, с учетом фактически отработанного времени, в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

3.6.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за эффективность работы два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы.

3.6.7. Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующей библиотекой устанавливаются в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением № 5, № 6, № 7 к данному Положению.

3.6.8. Оценку достижения целевых показателей эффективности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующей библиотекой, осуществляет руководитель, оформляется протоколом заседаний комиссии по стимулированию. Для вновь прибывших сотрудников оценку достижения целевых показателей эффективности работы осуществляет руководитель с внесением изменений в действующий приказ.

3.6.9 Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных

средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и не обеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации Гурьевского городского округа, приказов, распоряжений и поручений Управления, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений, устанавливается кратным 3,0.

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы работников учреждений, устанавливается кратным 2,5.

3.6.10 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 2000 рублей в месяц;

- за ученую степень кандидата наук - 1000 рублей в месяц;

- за наличие государственной награды, почетного звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" - 4000 рублей в месяц;

- за наличие нагрудных знаков "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации - 2000 рублей в месяц.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.6.11 При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

3.6.12 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой приказом руководителя учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

3.6.13 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);

- с окончанием учебного, финансового года.

Поощрительные премии выплачиваются заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

Стимулирование заместителей директора, за педагогическую деятельность (преподавание часов) осуществляется на общих основаниях с другими учителями, которые непосредственно участвуют в учебном процессе.

3.7. Стимулирующие выплаты другим сотрудникам школы:

Качество профессиональной деятельности работников школы определяется на основе индикаторов, свидетельствующих об эффективности деятельности сотрудника в данном направлении. Все показатели определяются за отчетный период с момента предыдущей стимулирующей выплаты.

Распределение стимулирующих выплат работникам школы, не осуществляющих образовательный процесс происходит по бальной системе.

Комиссия распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда, рассматривая и корректируя самооценку работника, принимает решение о размере его стимулирования.

Листы самооценки других работников школы хранятся в школе в течение трех месяцев после их сдачи, по истечении данного срока листы уничтожаются.

Стимулирующая часть оплаты труда сотрудника рассчитывается по следующей формуле:

$$OS = B * S$$

OS - стимулирующая часть оплаты труда сотрудника за расчетный период (месяц)

B - сумма баллов, набранная сотрудником за расчетный период (месяц)

S - стоимость одного балла (определяется расчетным путем) по формуле:

$$S = \Phi OT_{ст} / K$$

S – стоимость одного балла

ФОТст – фонд стимулирующей части в данном месяце для учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала.

K - общая сумма баллов, набранная за отчетный период.

Работник вправе отказаться от участия в оценивании. В этом случае он не может являться претендентом на получение стимулирующей части оплаты труда. За особые достижения сотрудникам школы на основании приказа директора могут производиться стимулирующие выплаты без проведения процедуры самооценки в конкретной сумме.

Средства, возникающие в результате экономии фонда оплаты труда, распределяются на стимулирование работников за особо выдающиеся заслуги и результативность труда, на развитие материально технической базы.

4. Разовые выплаты.

4.1. Единовременная (разовая) материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с 50-летием в размере 4000 (четыре тысячи) рублей;
- при достижении возраста (для мужчин-60 лет, для женщин-55 лет) в размере 4 000(четыре тысяч) рублей;
- смерти члена семьи или родственника первой очереди(супруг(а), родители, дети) в размере 10 000(десять тысяч) рублей;
- рождение ребенка в размере 5 000(пять тысяч) рублей;
- первичной регистрации брака в размере 5 000(пять тысяч) рублей;
- наличия тяжелого заболевания, операции, требующего длительного и дорогостоящего лечения, трудной жизненной ситуации, пожар, чрезвычайной ситуации, сложной эпидемиологической обстановки в размере до 20 000(двадцать тысяч) рублей.

5.Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в Гурьевском городском округе.

5.2.Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в сроки установленные в коллективном договоре.

5.3. Расчетные листы выдаются сотрудникам один раз в месяц при выплате окончательного расчета по заработной плате. Форма расчетного листа предусмотрена программой 1 «С», применяемой при ведении бухгалтерского учета.

6. Заключительные положения.

6.1 Расчетным листком работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются всем сотрудникам.

Расчетные листки выдаются в бухгалтерии сотрудникам МБОУ СОШ «Школа будущего» с 5 по 10 число месяца, следующего за расчетным.

По заявлению сотрудника расчетный лист может быть направлен по электронной почте. Для этого необходимо предоставить заявление в бухгалтерию.

В связи с тем, что расчетный листок содержит персональные данные работника, то после получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

6.2 Заработная плата сотрудникам выплачивается на банковские карты, выпущенные в рамках зарплатного проекта, или карты, ранее открытые сотрудниками самостоятельно. Реквизиты для перечисления средств сотрудник указывает в своем заявлении. В случае изменения расчетного счета для перечислений заработной платы и иных выплат, сотрудник должен направить работодателю заявление об изменении реквизитов зарплатной карты не позднее чем за 15 календарных дней до даты выплаты. Выплата по новым реквизитам начнется с нового расчетного периода. Заявление и новые реквизиты необходимо предоставить в бухгалтерию.

В случае утери, блокировки или закрытия банковской карты, на которую сотрудник получал заработную плату работник обязан незамедлительно проинформировать сотрудников бухгалтерии об указанных обстоятельствах. В противном случае работодатель не несет ответственности за несвоевременную выплату заработной платы.

6.2. Положение вступает в силу с 01 сентября 2022 года.

6.3. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения по решению Совета трудового коллектива.