

2023-2024 учебный год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Положение разработано в соответствии с Законом Калужской области №428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений» (с изменениями от 2 июня 2008г., 29 мая 2009г.), Трудовым кодексом РФ, а также с учетом мнения профсоюзного органа работников образовательных учреждений.

1.1 Локальный Нормативный акт разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования деятельности квалифицированных кадров.

1.2 Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения:

Стимулирующую часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивающую осуществление выплат всем категориям работников образовательного учреждения.

Доля стимулирующей части составляет 22% от фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Доля стимулирующей части для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и учебно-вспомогательного персонала установить в размере 70% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Оклад заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера установить в размере от 70% до 90%.

1.3. Настоящее положение определяет виды, условия и размеры

- специальных выплат

- выплат неаудиторной занятости

- выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

2. Базовая часть фонда оплаты труда предназначена для обеспечения гарантированной заработной платы руководителей учреждения, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательным учреждением при исчислении заработной платы, входят аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем.

4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ), включает в себя:

- повышающие коэффициенты за сложность предмета и за аттестационную категорию педагога, выплаты, предусмотренные ТК РФ.

Повышающий коэффициент за сложность предмета (К) определяется по нескольким группам сложности.

Для расчета повышающего коэффициента за сложность предмета может вводиться система рейтинговых баллов по предметам, основанная на следующих критериях:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ;
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например физика, биология, химия), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, предусмотренных ранее действовавшей системой оплаты труда, поощрение работников в зависимости от результатов труда. Стимулирование по результатам труда производится с органом государственного управления (попечительским, управляющим советом общеобразовательного учреждения и др.) по представлению руководителя учреждения. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения.

6. Премирование работников общеобразовательного учреждения производится по решению управляющего совета, основанному на самоанализе результатов труда работника, аналитической информации, представленной директором, в соответствии с данным положением и на основании приказа, в пределах средств стимулирующего фонда учреждения.

7. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы ежемесячно.

8. Руководитель учреждения представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

9. На основании п. Устава МКОУ «СОШ», с. Саволенка, управляющий совет участвует в разработке и согласовывает локальные акты, устанавливающие виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера работников школы, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников школы.

10. Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения в начале учебного года могут быть изменены или уменьшены.

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменениями условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

II. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

1.

1.1 Установить следующие оклады заместителям директора:

- заместителю директора по УВР – 70% от ставки директора
- заместителю директора по ВР – 70% от ставки директора
- заместителю директора по АХЧ – 50% от ставки директора (из районного бюджета)

1.2 Главному бухгалтеру – 70% от ставки директора

III. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

1. Специальная часть

1. Повышающий коэффициент за приоритетность и сложность предмета

Предмет	Коэффициент
Работа по алаптированной программе	6,5
Обучение на дому	6,5
Обучение ребенка-инвалида	2
Русский язык	1,4
Литература	1,3
Математика	1,4
Иностранный язык	1,2
Начальные классы	1,3
Химия	1,25
Биология	1,1
Физика	1,2
Информатика и ИКТ	1,2
История	1,2
Обществоведение	1,2
География	1,1
Астрономия	1,1
Проектная деятельность	1,2
ОБЖ	1,1
ОДНКНР и ОРКСЭ	1,1
Физическая культура	1,1
ИЗО	1,1
Музыка	1,1
Технология	1,1

2.Распределение баллов по предметам в зависимости от различных показателей.

2.1. Выплаты предусмотренные ТК РФ.

3.Установить повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога в следующих размерах:

1,09 – для педагогических работников, соответствующих занимаемой должности

0,18 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1.35 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

2. Неаудиторная занятость

1.Установить следующие доплаты педагогическим работникам за:

- за заведывание кабинетом:

Кабинеты 1,2,3,4,5,9,13,14,15,17 и спортивный зал 1000 рублей;

Кабинеты 6,7,8

- за ведение кружков - 1500 рублей

- за уроки «Разговор о важном» - 1150 рублей

2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделяемого на эти цели, фиксируется в трудовом договоре с работником, оформляется приказом руководителя учреждения. При снижении качества работы, уменьшении ее объема доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3. Стимулирующие выплаты

1. Ввести доплаты и надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы

№	Показатели оценки	Размер оплаты
1	- за своевременную подготовку оборудования к проведению лабораторных работ;	До 5000 рублей
	-за организацию работы с учащимися по подготовке к сдаче норм ГТО	До 5000 рублей
	- за эффективную работу спортивного клуба	До 7000 рублей
	- за качественную и эффективную работу с детьми по развитию читательской активности, работу с библиотечным фондом школы	До 8000 рублей
	- за эффективную профориентационную работу	До 5000 рублей
	- за качественную и эффективную работу по патриотическому воспитанию	До 5000 рублей
	- за качественную и эффективную работу с одаренными	До 5000 рублей

	детьми - за качественную и эффективную организацию сопровождения ФГОС	До 5000 рублей
2	За дополнительную сверх учебного плана физкультурно-оздоровительную работу	1000 рублей

IV. УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

1. Компенсационные выплаты.

1. Секретарю учебной части за увеличение объема работы (за эффективное ведение школьного сайта) 100% от базового оклада.
2. Воспитателю за ведение проектной деятельности 100% от базового оклада.
3. Педагогу – психологу за эффективную работу по представлению летей на МПК, за активное взаимодействие с учителями, родителями, специальными службами в оказании помощи обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве 100%. от базового оклада..
4. Повару за эффективную работу по оформлению документации 40% от базового оклада.

2. Стимулирующие выплаты.

1. Секретарю учебной части за увеличение объема работы (за эффективное ведение платформы «Моя школа») 160% от базового оклада.
2. Воспитателю за эффективное вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс 160% от базового оклада.
3. Педагогу – психологу за эффективную работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации до 100%. от базового оклада.
4. Повару за содержание столовой в соответствии с СанПинов и своевременную доставку продуктов, генеральную уборку помещений и благоустройство столовой до 160% от базового оклада.
5. Сторожу школы за дополнительную работу в межсезонье (уборка опавшей листвы, расчистка снега на прилегаемой территории, очистка водостоков, окос травы) до 100% от базового оклада.
6. Уборщику служебных помещений за чистку мебели, жалюзи, заготовка песочно-соляной смеси, уход за комнатными цветами и на пришкольной территории, мытье стен и окон до 100% от базового оклада.

VI. ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. В связи с юбилеем (50, 55, 60 и далее, каждые пять лет) в размере до 5000 рублей
2. При увольнении в связи с выходом на пенсию до 15000 рублей
3. На бракосочетание работника в размере до 5000 рублей
4. При рождении ребенка в размере до 5000 рублей
5. В случае смерти близких родственников в размере до 10000 рублей
6. В случае длительной болезни, при оперативном лечении в размере до 10000 рублей.
- 7 В связи с тяжелым материальным положением до 5000 рублей.
- 8 В связи с праздничными датами до (День учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта) до 30000 рублей.

VII. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Премией является денежное вознаграждение, выплачиваемое по результатам труда, включая показатели эффективности труда.

1. Условия и критерии премирования:

- Размер премии устанавливается в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей. На премирование направляется экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов.
- Премирование сотрудников общеобразовательного учреждения производится ежемесячно, ежеквартально, за календарный год, по итогам учебного года.
- Премирование работников не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма
Заместители директора по УВР и ВР	-динамика и высокое качество освоения учащимися программ за отчетный период; - высокая результативность контрольных знаний, проведенных независимой комиссией и внутришкольной; - наличие победителей, призеров олимпиад, конкурсов разного уровня; -организация дистанционного обучения; - организация и проведение внеклассных мероприятий на высоком уровне; - отсутствие детей, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; - Снижение пропусков без уважительной причины;	До 10000рублей

	- профориентационная работа с учащимися; - подготовка к участию педагогов в конкурсах педагогического мастерства; - подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.д. на районном уровне; - наличие собственных публикаций и личное участие в конкурсах; - высокая занятость учащихся во внеурочное время.	
Заместитель директора по АХЧ	- обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях школы на высоком уровне; - своевременное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - снижение (отсутствие) предписаний органов инспекции в сравнении с предыдущим периодом; - обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению неполадок; - позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, учету материальных средств и их сохранности; - соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэлектроносителя; - своевременная и качественная подготовка школы к летнему оздоровительному периоду и новому учебному году.	До 10000рублей
Педагогические работники	- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом; - высокие показатели на ГИА и в учебной деятельности; - распространение передового педагогического опыта; - вовлечение слабоуспевающих в дополнительную работу по предмету; - по результатам работы за календарный и учебный год; - участие в инновационной деятельности , ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; - качественную подготовку и проведение школьного этапа предметных олимпиад среди учащихся; - подготовка победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций , соревнований различного уровня; - высокие результат при проведении мониторинга качества знаний (административных работ, ВПР) - проведение библиотечных уроков; - профориентационная работа с учащимися; - эффективное использование материалов музея в учебной и воспитательной работе; - педагогическое наставничество;	До 10000рублей До 10000рублей До 10000рублей До 5000рублей До 15000рублей До 15000рублей До 10000рублей До 10000рублей До 5000рублей До 5000рублей До 5000рублей До 5000рублей До 15000рублей

	- позитивные результаты по воспитательной работе; - активное участие в региональной ассоциации учителей предметников; - участие в конкурсах педагогического мастерства - участие педагога в методической работе: семинарах, конференциях и т.д. - за эффективную подготовку и проведение военных сборов; - высокопрофессиональную работу в комиссии по проведению итогового сочинения в 11 классе и итогового собеседования по русскому языку в 9 классе; - проведение онлайн-уроков;	До 5000рублей До 5000рублей До 25000рублей До 5000рублей До 5000рублей До 10000рублей До 10000рублей
Классные руководители	- доплата за классное руководство при наличии 16 учащихся в классе, до 16 учащихся пропорционально наполняемости класса; - за счет средств Федерального бюджета	До 3000рублей 5000 рублей
Воспитатель дошкольной группы	Образцовое соблюдение инструкции по охране здоровья и жизни детей; - высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей; - инициативность, творчество и высокое качество работы - развитие творческих способностей детей, средствами музыкально-театрализованной деятельности - высокопрофессиональное проведение открытых мероприятий - обеспечение высокого показателя воспитания, обучения и развития детей дошкольной группы - применение здоровьесберегающих технологий	До 10000рублей
Педагог-психолог	- профориентационная работа с детьми - подготовка и проведение лекториев для родителей - качественное выступление на семинарах и конференциях любого уровня - высокопрофессиональное и своевременное предоставление установленной отчетности	До 10000рублей
Секретарь учебной части	-своевременное и качественное ведение документации по учебной деятельности; - оперативность в работе и высокое качество ее выполнения; - успешная работа с определенными учреждениями (ЦРБ, военкомат, спортивная школа, ДШИ и т.д.)	До 10000рублей
Главный бухгалтер	Своевременное и качественное представление отчетности; - работа по новым программам, подготовка экономических расчетов; - качественное ведение бухгалтерской документации	До 10000рублей
Младший обслуживающий персонал	- соблюдение санитарно-гигиенических норм; -участие в благоустройстве школы; -содержание обслуживающего участка в соответствии с СанПинами;	До 5000рублей

	- проведение генеральных уборок; - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений; - высокий уровень исполнительной дисциплины; - эффективная работа по обеспечению учащихся горячим питанием; - эффективное и своевременное ведение документации по питанию учащихся; - высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса; - качественная охрана территории школы; - отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства;	
--	--	--