

Принято
Общим собранием
Трудового коллектива
«22» 08 2024 г.
Протокол № 1

Утверждаю
Директор
МАОУ «Средняя школа № 36 им.
П.Т. Новограбленова»
В.В. Кузнецова
«01» 10 2024 г.
Приказ № 124/н

Положение
о стимулировании труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 36 имени П.Т. Новограбленова»
Петропавловск-Камчатского городского округа

1. Общие положения

2. Настоящее Положение о стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 36 имени П.Т. Новограбленова» Петропавловск - Камчатского городского округа разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края № 161-П от 22.04.2013 г. «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края», Постановлением Администрации Петропавловск - Камчатского городского округа № 1504 от 20.07.2022 года «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Петропавловск - Камчатского городского округа» с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умении решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

2. Порядок и условия стимулирования труда работников

2.1. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

2.2. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, тарифной ставке);
- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетами, руководство ШМО, внеклассная работа по физической культуре с детьми и другие);
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, тарифной ставке);

- премирование по итогам работы за четверть, учебный год, к профессиональному празднику.

2.3. Работникам МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению на текущий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, соответствующих пунктам настоящего Положения.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, 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 директором МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» по согласованию с комиссией, состав которой утвержден на общем собрании трудового коллектива персонально в отношении каждого работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с [приложением 2](#) к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Петропавловск - Камчатского городского округа № 1504 от 20.07.2022 года.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.

2.6. Стимулирующие надбавки, выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев (Приложения), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются комиссией по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию материальной помощи работникам МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова», приказом руководителя МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год. Стимулирование труда работников осуществляется руководителем МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» по согласованию с комиссией по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию материальной помощи работникам МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для этого готовят Представление на заседание комиссии:

- руководители методических объединений – на педагогов, соответствующих МО;
- заместители директора по учебно-воспитательной работе – на руководителей МО, педагогов-психологов;
- заместители директора по воспитательной работе на педагогов-организаторов, социальных педагогов, руководителей кружков, классных руководителей (по представлению руководителей МО классных руководителей);
- заместитель директора по АХЧ – на учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы.

Для руководителя МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем в пределах средств на оплату труда, утвержденных учреждению на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не менее 18 часов, производить стимулирующие выплаты в процентном соотношении от 1 ставки (от должностного оклада).

Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку менее 18 часов, производить стимулирующие выплаты от должностного оклада с учетом недельной нагрузки.

При стимулировании труда работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение 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.

Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям к настоящему Положению.

2.8. Настоящее Положение утверждается руководителем МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» и принимается на общем собрании трудового коллектива.

3. Другие вопросы оплаты труда работников

3.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает комиссия по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию материальной помощи работникам МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» на основании письменного заявления работника.

3.2. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Решение об установлении премии и ее размерах принимается комиссией по стимулирующим выплатам, премированию и оказанию материальной помощи работникам МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова», приказом руководителя МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» персонально в отношении конкретного работника.

4. Условия изменения настоящего положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором образовательного учреждения.

5. Заключительные положения

Стимулирующие выплаты, установленные работникам МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова» в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены при:

- нарушении Трудового законодательства Российской Федерации;
- нарушении требований закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения;
- ненадлежащее или полное необеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);
- ненадлежащее исполнение или полное неисполнение возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- при наличии обоснованных жалоб родителей;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

Критерии для установления стимулирующих выплат работникам

МАОУ «Средняя школа № 36 им. П.Т. Новограбленова»

1.1. Проверка письменных работ (процент исчисляется от нагрузки педагогического персонала)

Начальная школа	До 20%	В течение года
Русский язык и литература	До 20%	В течение года
Математика	До 15%	В течение года
Информатика	До 10%	В течение года
Биология	До 10%	В течение года
Экология	До 10%	В течение года
Физика	До 10%	В течение года
Химия	До 10%	В течение года
Черчение, ИЗО	До 10%	В течение года
Иностранный язык	До 10%	В течение года
Природоведение	До 10%	В течение года
МХК	До 10%	В течение года
Технология	До 10%	В течение года
География	До 10%	В течение года
История	До 10%	В течение года

1.2. Классное руководство (процент исчисляется от тарифной ставки)

Классное руководство в 1-11 классах	До 20%	В течение года
-------------------------------------	--------	----------------

1.3. Заведование учебными кабинетами и специализированными аудиториями (процент исчисляется от тарифной ставки)

Оборудованный кабинет	До 20%	В течение года
В стадии оформления	До 10%	В течение года
Теплицей	До 20%	В течение года
Швейными мастерскими	До 20%	В течение года
Мастерской по обработке древесины	До 20%	В течение года
Спортивным залом	До 20%	В течение года
Мастерской по обработке металла	До 20%	В течение года

1.4. Руководство методическими объединениями (процент исчисляется от тарифной ставки)

За организацию работы и руководство школьным методическим объединением	До 15%	В течение года
За организацию работы и руководство методической службой школы	До 30%	В течение года
Руководство временными творческими группами	До 15%	В течение года

1.5. Проведение внеклассной работы с учащимися по физическому воспитанию в школе – до 50% (процент исчисляется от тарифной ставки)

1.6. Проведение других работ (процент исчисляется от тарифной ставки):

1	Учителю – секретарю педсовета, методсовета за ведение протоколов и соответствующей документации	До 20%	В течение года
2	За оформительскую деятельность	До 20%	Разовая
3	За привлечение внебюджетных средств До 10000 рублей От 10000 до 20000 рублей Свыше 200000 рублей	До 10% До 20% До 30%	Разовая
4	Руководство работой школы молодого специалиста, наставничество	До 10%	В течение года, на время работы молодого специалиста
5	Ведение занятий в школе будущего первоклассника	До 30%	В период работы школ будущего первоклассника
6	Организация итоговой аттестации выпускников	До 30%	Разовая
7	Руководство психолого-педагогическим консилиумом	До 20%	В течение года
8	Руководство социально-психологической службой, медиацией, комиссией по расследованию несчастных случаев	До 15%	В течение года
9	Организация и проведение СПТ (социально-психологического тестирования)	До 30%	По итогам работы (разовая)
10	Учителю – диспетчеру за составление расписания	До 50%	В течение года
11	Организация бесплатного питания	До 50%	В течение года
12	Транспортные услуги	До 30%	В течение года
13	Экспериментальная, инновационная работа: распространение передового педагогического опыта, организация и проведение массовых (не менее 100 чел.) мероприятий .Выступления на конференциях, семинарах, публикации и др.	До 30%	В течение года
14	Подготовка и результативное участие в мероприятиях (олимпиады, смотры, конкурсы, соревнования)	Муниципального уровня до 20% Регионального уровня до 30% Федерального уровня до 50%	По итогам работы (разовая)
15	Участие в профессиональных конкурсах (на разных уровнях)	До 30%	По итогам работы (разовая)
16	Разработка заданий для олимпиад; проверка олимпиадных работ; подготовка, организация, проведение олимпиад, конкурсов, проверка ВПР. Руководство индивидуальным проектом	До 10%	По итогам работы (разовая)
17	Ведение Госпаблик, сайта ОУ, ЕГИСО, ГИС «Навигатор», заполнение общих сведений в ГИС «Сетевой город»	До 50%	В течение года

18	Руководство и организация волонтерской работы	До 30%	В течение года
19	Наличие отраслевых наград или звания «Ветеран труда» (при наличии двух и более оснований доплата устанавливается по одному из оснований в максимальном размере)	10%	В течение года
20	Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по реализации муниципальной региональной политики в области образования	До 50%	По итогам работы (разовая)
21	Организация работы на Федеральных образовательных порталах («Код будущего», «Проектория», «Урок цифры», «Билет в будущее», «Финансовая грамотность» и др.	До 30%	В течение года
22	Участие в методических работах школы: предметных и метапредметных неделях, выступления на педсоветах, на школьных семинарах	До 10%	По итогам работы (разовая)

**Критерии стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы
(учителя – предметники)**

	Направление	Критерии	Баллы
1	Качество обучения	1. Общая успеваемость учащихся по предмету по сравнению с предыдущим периодом	0-1
		2. Качественная успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом	0-1
		3. Работа со слабоуспевающими	0-1
		4. Работа с одаренными детьми	0-1
		5. Объективность оценивания	0-1
2	Качество воспитания	1. Проведение внеклассных мероприятий для учащихся по преподаваемой дисциплине, качество проведения мероприятий	0-1
		2. Участие учащихся в муниципальных, региональных олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д.	0-1
		3. Победители и призеры олимпиад, конкурсов, выставок <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень 	0-1
		4. Разработка и внедрение программ факультативов, кружков	0-1
3	Исполнительская дисциплина	1. Оформление школьной документации	0-1
		2. Выполнение государственных программ и их корректировка	0-1
		3. Соблюдение трудовой дисциплины	0-1
		4. Дежурство по школе	0-1
		5. Санитарное состояние кабинетов	0-1
		6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся	0-1

		7. Своевременное выполнение оперативных поручений	0-1
		8. Работа без больничных листов	0-1
4	Сохранение здоровья	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебном кабинете	0-1
		2. Использование здоровьесберегающих технологий	0-1
		3. Отсутствие случаев травматизма	0-1

**Критерии стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы
(заместители директора)**

Направление	Критерии (5% за каждый критерий)	Проценты
Качество и доступность обязательного общего образования	Общая успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом	До 20%
	Повышение процента посещаемости учащимися образовательного учреждения	
	Качественная успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом	
	Выполнение всеобуча (для образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу), снижение отсева по неуважительным причинам учащихся; сохранность контингента	
Качество и доступность обязательного общего образования	Достижение учащимися стабильных или более высоких результатов по сравнению с предыдущим периодом	До 25%
	Охват учащихся системой дополнительного образования	
	Качество организации и проведения внеурочных мероприятий в классах (группах)	
	Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью	
	Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов	
Эффективность управленческой деятельности	Достижение наполняемости в классах до нормативов	До 15%
	Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности школы	
	Высокая результативность сложных и внеплановых работ	

**Критерии стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы
(учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал)**

Направление	Критерии	Проценты
Исполнительская культура	Своевременность и высокое качество предоставления услуг	до 50% (ежемесячно)
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении	до 50% (ежемесячно)
	Выполнение правил техники безопасности	до 50% (ежемесячно)
	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	до 50% (ежемесячно)
	Грамотное ведение необходимой документации	до 50% (ежемесячно)
	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	до 50% (ежемесячно)
	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	до 50% (ежемесячно)
Результативность	Высокая результативность наиболее сложных работ, личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	до 100% (ежемесячно)
	Расширение функциональных обязанностей при выполнении срочных работ	до 200% (ежемесячно)

**Критерии стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы
(классные руководители)**

Направление деятельности	Критерий	Баллы
1. Воспитательная работа (0-5)	Работа по повышению качества обучения (динамика учебных достижений)	0-1
	Степень организации ученического самоуправления	0-1
	Организация разнообразной деятельности обучающихся в каникулярное время	0-1
	Степень вовлеченности обучающихся во внеклассные, внешкольные формы работы, участие в мероприятиях разного уровня	0-1
	Своевременное и корректное разрешение конфликтов	0-1
2. Организация жизнедеятельности школьника (0-5)	Количество обучающихся, охваченных горячим питанием	0-1
	Работа, направленная на предотвращение пропусков уроков без у/п и нарушение внешнего вида обучающихся	0-1
	Планирование и проведение мероприятий по пропаганде ЗОЖ	0-1
	Планирование и проведение мероприятий по ПДД, ТБ	0-1
	Планирование и проведение мероприятий по патриотическому воспитанию	0-1
3. Взаимодействие с родителями (0-5)	Эффективность родительских собраний, пропаганда педагогических знаний среди родителей	0-1
	Организация совместных с родителями мероприятий: утренников, вечеров, спортивных состязаний	0-1
	Организация индивидуальной работы с семьями, нуждающимися в педагогической поддержке	0-1
	Наличие родительского самоуправления (эффективная работа родительского комитета)	0-1
	Степень участия родителей в жизни школы	0-1
4. Исполнительная дисциплина (0-5)	Организация дежурства по школе, реализация трудового воспитания	0-1
	Ведение классной документации	0-1
	Своевременное выполнение и корректировка плана воспитательной работы	0-1
	Своевременное предоставление оперативной информации. Проведение тематических классных часов	0-1
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и учащихся	0-1

Премияльные выплаты по итогам работы работникам

№ п/п	Критерии выплат	Сумма
1	За выполнение особо важных и срочных работ	До 10000 рублей
2	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (за интенсивность и высокие результаты работы)	До 30000 рублей
3	К юбилейной дате школы	До 10000 рублей
4	К юбилейной дате работника (за многолетний и добросовестный труд)	До 10000 рублей
5	За образцовое качество выполняемых работ	До 10000 рублей
6	По итогам работы в пришкольном лагере	До 10000 рублей

Компенсационные выплаты за работу техническому персоналу

№ п/п	Перечень работ	Размер выплат
1	Сторожа́м в ночное время	35%
2	Повару, подсобному рабочему за работу в горячем цехе	12%
3	За уборку туалетов	10%
4	Ответственному за разведение дезинфицирующих растворов	12%

Выплаты разового материального характера

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат
1	Находящимся на длительном лечении работникам (иждивенцам)	До 5000 рублей
2	При утрате близких родственников	До 8000 рублей
3	В случае смерти работника	До 10000 рублей
4	При рождении ребенка	До 8000 рублей
5	При бракосочетании работника	До 8000 рублей
6	Пострадавшим при пожаре работникам	До 15000 рублей
7	Находящимся в тяжелом материальном положении	До 8000 рублей

Выплаты за государственные награды

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат
1	Заслуженный учитель Российской Федерации	1100 рублей

Приложение 10

В соответствии с Постановлением администрации Петропавловск - Камчатского городского округа № 1504 от 20.07.2022 года «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа» молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем или высшем профессиональном образовании. Надбавки устанавливаются в первый и второй год работы в размере 50%, в третий год работы – 40% от должностного оклада (ставки заработной платы).

Приложение 11

В целях реализации Регионального соглашения о минимальной заработной плате по Камчатскому краю от 30.12.2013 года производить доплату в фиксированной сумме или в % до минимального размера оплаты труда.