

Согласовано  
Профком первичной профсоюзной  
организации МОУ СОШ №2 г. Ростова  
Протокол № 4 от 08.02.2021г.  
Председатель ПК

  
В.В. Касаурова

Утверждено  
Приказом по школе №17/1о.д.  
от 10.02.2021г.



И.И. Буянова

Принято  
на общем собрании трудового коллектива  
Протокол №4 от 10.02.2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ СОШ №2 г. Ростова

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ СОШ №2 г. Ростова разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п « Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и признании утратившим силу постановлением Администрации области от 29.06.2011 « 465-п»).

1.2. Данное Положение устанавливает примерные порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам школы.

1.3. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников школы к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.4. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

1.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда школы в порядке, установленном локальным актом учреждения.

1.6. Установленный школой порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления учреждением.

1.7. **Базовый оклад (базовая ставка заработной платы)** - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада.

**Повышающий коэффициент** - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

**Должностной оклад (ставка заработной платы)** - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

1.8. Размер базового оклада с 1-го сентября 2020 г. для категории работников - «педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программу

общего образования» составляет **6364** рубля,  
 - «руководящие работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования» составляет **5502** рубля.

1.9. Месячная заработная плата работников школы, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.10. В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до МРОТ не включается:

- Доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника или не входящих в круг основных обязанностей работника в соответствии с должностной инструкцией, оплату труда при работе по совместительству.
- Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, к профессиональным праздникам, юбилейным датам) не являющиеся заработной платой,

1.11. Работникам, работающим на неполную ставку, все начисления должны производиться от фактически установленного должностного оклада, т.е. если работник принят на 0,6 ставки, то надбавки и доплаты должны ему начисляться исходя из должностного оклада равному 0,6 ставки.

1.12. Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев

и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются при введении эффективного контракта.

1.13. Конкретный объем средств, предусмотренный учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Рекомендуемый размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов.

## **2. Условия назначения выплат работникам школы**

### **2.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:**

2.1.1.	Достижение высоких показателей результативности:	до %
	- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);	50
	- сохранение и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников;	30
	- сохранение контингента обучающихся и воспитанников;	10
	- качество обучения по итогам четверти	30
2.1.2.	Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня:	
	- муниципального	30
	- регионального	40
	- всероссийского	60
	- международного	100
2.1.3.	Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной	20 - 100

	деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).	
2.1.4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий учреждения, городского, областного и других уровней.	20 - 100
2.1.5.	Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).	40
2.1.6.	Представление опыта работы на районном, городском, областном и федеральном уровнях.	15 20 30 100
2.1.7.	Участие в методической работе:	
	- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;	30
	- осуществление руководства проблемными, творческими группами;	30
	- проверка олимпиадных, творческих работ обучающихся,	50
	- работа в жюри мероприятий РМР	50
	- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;	50
	- обобщение передового педагогического опыта;	50
	- участие в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области.	100
2.1.8.	Отсутствие обоснованных обращений к администрации учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.	50
2.1.9.	Качественное выполнение функций классного руководителя:	
	- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;	30
	- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание - охват учащихся класса горячим питанием (100%));	70
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);	80
	- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);	30
	- отсутствие травматизма в образовательном учреждении	30
	- соблюдение требований к внешнему виду обучающихся	50
	- высокий % вовлечения учащихся в кружковую работу и внеклассную деятельность;	20
	-отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, электронных журналов,	15

	проверка дневников обучающихся и др.)	
	- организация общественно-полезного труда, участие класса в волонтерском движении.	
	- эффективная работа с родителями обучающихся; (Привлечение родительской общественности к участию в управлении школой и классных и общешкольных мероприятиях).	30
	- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).	50
2.1.10.	Дежурство по школе	40
2.1.11.	Систематическое качественное выполнение видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	50
	- выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства,	30
	- выполнение обязанностей инспектора по профилактике употребления ПАВ,	30
	- организация горячего питания льготных категорий обучающихся,	50
	- организация спортивно-оздоровительной работы,	30
	- организация и проведение внутришкольных спортивных мероприятий и соревнований),	30
	- обслуживание компьютерной техники	100
2.1.12.	Иные основания	
	Работа в летнем оздоровительном лагере при школе	50
	Работа по привлечению спонсорской помощи	50
	Дежурство в праздничные дни	50
	В связи с юбилейной датой (50,55,60,65 лет)	100
	В связи с профессиональным праздником, к Дню защитника Отечества, к Международному женскому Дню 8 Марта, Дню библиотекаря	50-80
	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок:	
	- реализация национальных проектов,	80
	- переход на новый базисный учебный план,	80
	- проведение экспериментальной работы,	80
	- проектная деятельность,	80
	- проведение массовых мероприятий,	80
	- заполнение электронных баз и мониторингов и др.;	80
	- проведение ЕГЭ и ГИА (Фиксированная сумма, рекомендованная Приказами Управления образования администрации РМР или департаментом образования ЯО)	80
	Внедрение ФГОС	50
	Подборка и предоставление соответствующей информации для школьного сайта	70
	Составление списков несовершеннолетних по микрорайону, закрепленному за школой	50
<b>2.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала, включая главного бухгалтера:</b>		
2.2.1.	Достижение высоких показателей результативности:	
	- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными	100

	профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);	
	- сохранение и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников;	40
	- сохранение контингента обучающихся и воспитанников.	40
2.2.2.	Наличие у учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.	100
2.2.3.	Участие учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области.	30 - 100
2.2.4.	Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.	30-100
2.2.5.	Высокий уровень квалификации педагогического коллектива (работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации)	50
2.2.6.	Наличие в учреждении действующего органа государственно-общественного управления.	70
2.2.7.	Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности учреждения.	70
2.2.8.	Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.	40
2.2.9.	Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.). (Фиксированная сумма, рекомендованная Приказами Управления образования администрации РМР или департаментом образования ЯО).	100
2.2.10.	Проведение консультаций для родителей (лиц, их заменяющих), дети которых не посещают дошкольные образовательные учреждения (для администрации дошкольных образовательных учреждений и школ, имеющих дошкольные группы).	20
2.2.11.	Предоставление учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.	30
2.2.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).	50
2.2.13.	Низкий уровень травматизма в учреждении.	50
2.2.14.	Эффективное управление учреждением.	70
	- эффективная реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований	100
2.2.15.	Иные основания:	
	Подготовка ОУ к новому учебному году	100
	Своевременное и качественное оформление отчетной документации	40
	Обеспечение положительной динамики деятельности ОУ по четвертям, за год	20

	Дежурство в праздничные дни	50
	Работа по привлечению спонсорской помощи	50
	Наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе.	50
	Организация УВП по очно - заочной и заочной формам обучения	50
	Реализация ФГОС	50
	Работа с базой АСИОУ, ФИС ФРДО	50
	Модернизация сайта, своевременность обновления	100
	В связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет)	100
	В связи с профессиональным праздником, к Дню защитника Отечества, к Международному женскому Дню 8 Марта, к Дню бухгалтера	50 - 80
<b>2.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:</b>		
2.3.1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.	30
2.3.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	30
2.3.3.	Отсутствие обоснованных жалоб.	30
2.3.4.	Иные основания:	
	В связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет)	50
	К профессиональному празднику, Дню защитника Отечества, к Международному женскому Дню 8 Марта, Дню бухгалтера	50 - 80
	Систематическое выполнение видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50 - 80
	Организация горячего питания для обучающихся	50
<b>2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.</b>		
<b>2.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников учреждений может осуществляться:</b>		
2.5.1.	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей:	100
	- уборка большого количества снега в зимний период	100
	- уборка снега с крыши здания	100
	- устранение последствий аварий и стихийных бедствий	100
	- стирка полотенец и штор	100
	- уход за цветами в учебных кабинетах и цветниками в летний период	100
	- дополнительное мытье окон	100
	- дополнительная уборка спортзала после вечерних спортивных секций	100
	- дополнительная уборка помещений школы после проведения вечерних массовых внешкольных мероприятий	100
	- проведение косметического ремонта здания и учебных помещений здания в летний или иной периоды	100
	- проведение поездок и экскурсий с обучающимися	100
	- дежурство в выходные и праздничные дни	100
	- выполнение сварочных работ	100
	- чистка канализации и др. аварийные работы	100

	- ремонт мебели	100
	- заливка хоккейного корта	100
	- за работу с ветеранами педагогического труда	100
2.5.2.	Организация работы по охране труда и технике безопасности	100
2.5.3.	По итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);	100
2.5.4.	За безупречную продолжительную трудовую деятельность;	100
2.5.5.	За проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;	100
2.5.6.	По итогам работы без больничных листов за определенный период ( полугодие, год)	100
<b>2.6. Материальная помощь (по заявлению работника):</b>		
	• Материальный ущерб в случаях стихийных бедствий	100
	• Рождение ребенка	100
	• Свадьба	100
	• Длительное лечение	100
	• Смерть близких родственников (к близким родственникам относятся)	100
	• Смерть сотрудника	100
	• Тяжелое материальное положение	100

При определении конкретного размера премии работникам учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

### **3. Порядок назначения выплат работникам учреждений**

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются локальным актом учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения.

3.2. Руководитель учреждения представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся на основании приказа органа, осуществляющего управление в сфере образования, в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

### **4. Лишение работников выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

4.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор – приказ директора школы, УО).

4.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

4.3. Обоснованность снятия выплат стимулирующего характера должно

подтверждаться докладной запиской администрации школы и письменным пояснением педагогического работника.

Выплаты снимаются за:

- однократное упущение или нарушение в работе за отчетный период – 5- 20%;
- двукратное упущение или нарушение в работе за отчетный период – 25%;
- невыполнение должностных обязанностей, регламентов, отдельных поручений и указаний администрации школы – 50%;
- упущения или нарушения в работе трехкратные и более – 100%.

### **Внесение изменений и дополнений в Положение**

4.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива школы.

4.2. Срок действия данного Положения не ограничен.