

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МИГЛИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА

Принято на заседании
Педагогического Совета
Протокол №4 от 14.05.2021г.

Утверждаю,
Директор школы _____ П.П.Горохова

Приказ № 87 от 15.05.2021г.



Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
(протокол от «15» 05. 2021г. № 1)
Председатель
выборного органа первичной профсоюзной организации

С/у
(подпись)

Стоянова Р.А.
(Ф.И.О.)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ, УСЛОВИЯХ И РАЗМЕРАХ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок устанавливает условия и размер выплат стимулирующих надбавок и доплат для работников МОУ Миглинской основной общеобразовательной школы.

1.2. Фонд оплаты труда работников школы формируется в соответствии с Постановлением Правительства Ярославской области №259-а от 16.07.2007 года «Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области, и муниципальных образовательных учреждений Ярославской области, финансируемых за счёт областного бюджета». Фонд оплаты труда состоит из:

- тарифного фонда, формируемого на основании штатного расписания в пределах лимита численности и результатов аттестации, составляет 75%;
- фонда стимулирующих надбавок и выплат (ФСН), включающего в себя премии и персональные надбавки. Общий объем ФСН не должен превышать 25% тарифного фонда.

1.3. Фонд стимулирующих надбавок включает в себя доплаты за проверку тетрадей, делопроизводство, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком, размер которого рассчитывается по формуле:

$$\text{ФД} = (\text{ФОТ} \times 25\%) \times 40\%, \text{ где}$$

ФД – фонд доплат;

ФОТ – фонд оплаты труда, а также средства на стимулирующие надбавки, размер которых рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФСН} = (\text{ФОТ} \times 25\%) \times 60\%, \text{ где}$$

ФСН – фонд стимулирующих надбавок;

ФОТ – фонд оплаты труда.

1.4. Средства фонда стимулирующих надбавок и доплат образовательных учреждений распределяются на основании решений школьной комиссии по распределению фонда стимулирующих надбавок и доплат.

1.5. Основные функции комиссии:

1. Разработка критериев, механизмов, установления доплат;
2. Определение размеров надбавок и доплат;
3. Разработка расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок и доплат, определяющие количество баллов, на основании которых устанавливается соответствующая надбавка. Решения комиссии согласовываются с органами самоуправления образовательных учреждений с учетом мнения профсоюзного органа образовательного учреждения.

2. Порядок установления доплат и стимулирующих надбавок, их размеры

2.1. Примерное соотношение распределения фонда:

50% - педагогические работники;

30% - администрации школы (включая директора);

20% - технический персонал.

2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются в начале учебного года как на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяется комиссией школы по рассмотрению, установлению доплат и надбавок и утверждаются приказом директора школы.

2.3. Доплаты из фонда стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются в следующих размерах:

- за проверку тетрадей с учетом установленной нормы учебной нагрузки:
Учителям истории, биологии, географии, черчения физики, химии, иностранного языка, математики, начальных классов – 5%;
- Учителям русского языка – 7,5%;
- За делопроизводство - 15%.
- за заведование:
Учебным кабинетом физики, химии, информатики, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования – 10%;
- Учебной мастерской, учебно-опытным участком – до 25%;
- за работу по формированию и совершенствованию информационно-аналитической базы (Asiou) :
до 50 учащихся – 25%;
- до 100 учащихся – 30%;
- за работу с воспитанниками в разновозрастной группе – до 50%;
- за работу с детьми младшей группы – до 50%;
- расширение функциональных обязанностей (за организацию питания, приготовление завтраков школьникам, мытьё посуды для школы, работа с сайтом школы, обслуживание компьютеров по 5% за каждый, за работу с электронной почтой, за работу с электронным журналом) – до 50%

2.4. Основными критериями для осуществления стимулирующих надбавок педагогическим работникам являются

- продуктивность учебного процесса и его соответствие современным требованиям;

- продуктивность воспитательного процесса;

- продуктивность процесса здоровье сбережения;
- деятельность по разработке и реализации программы развития школы, профессиональной компетентности.

2.5 . Основными критериями для распределения фонда стимулирующих надбавок руководителям являются:

- * высокое качество результатов обучения и воспитания;
- * эффективное использование современных образовательных технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных в образовательном процессе;
- * обеспечение доступности качественного образования;
- * продуктивность реализации программы развития образовательного учреждения;
- * сочетание принципов единоначалия и самоуправления (демократичный характер принятых решений, эффективная деятельность органов самоуправления);
- * создание условий для сохранения здоровья обучающихся;
- * позитивное отношение родителей (законных представителей), выпускников и местного сообщества к образовательному учреждению;
- * обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса;
- * участие в муниципальных, региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах, смотрах и т.п.;
- * создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организации дополнительного образования.

Размер надбавок и доплат руководителям устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих надбавок утверждается руководителем управления Образования администрации Большесельского муниципального района.

2.6. Основными критериями для распределения стимулирующих надбавок и доплат заместителям директоров являются:

- Позитивная динамика результатов обучения содержанию учебных предметов;
- Показатель уровня обученности выше среднего по муниципальному району в соответствии с типом образовательного учреждения;
- Актуальности обеспечения образовательным ресурсам;
- Соответствие проектных заданий целям и задачами обучения, воспитания, развития, обозначенных в образовательной программе;
- Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;
- Развитие педагогического творчества;
- Реализация образовательных программ;
- Организация работы;
- Помощь педагогу (наставничество);
- Использование приемов, методик информационных образовательных технологий;
- Деятельность в составе экспертной и аттестационной групп;
- Участие в составе комиссии муниципального уровня.

2.7. Размер стимулирующих надбавок и доплат заместителям руководителя, педагогическим работникам, а также работникам, не связанным с образовательным процессом, устанавливаются комиссией по распределению фонда стимулирующих надбавок и доплат с учетом мнения профсоюзного органа данных образовательных учреждений, если создан.

2.8. Руководители муниципальных образовательных учреждений на начало нового учебного года, но не позднее 10 сентября согласовывают с Учредителем Положение о распределении фонда стимулирующих надбавок и доплат.