

Утверждаю
И.о. директора СОГБОУИ «Лицей
имени Кирилла и Мефодия»
_____ Е.В. Шпилецкий
Приказ от «31» августа 2023 г. №60-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующего фонда
оплаты труда работникам
смоленского областного государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения с интернатом
«Лицей имени Кирилла и Мефодия»
на 2023-2024 учебный год

1. Общие положения

1.1. Руководствуясь нормативно-правовыми документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 декабря 2007 года № 818 г. Москва «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;
- Постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;
- Областным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Смоленской области;
- Уставом учреждения, утвержденным распоряжением Администрации Смоленской области от 31.12.2004 года № 1245-р/адм (с изменениями, утвержденными распоряжением Администрации Смоленской области от 04.09.2015 № 1306-р/адм);
- Штатным расписанием СОГБОУИ «Лицей имени Кирилла и Мефодия»;
- Коллективным договором СОГБОУИ «Лицей имени Кирилла и Мефодия».

1.2. Положение принято Общим собранием коллектива, согласовано с выборным представительным органом работников, утверждено приказом по учреждению.

1.3. Система стимулирующих выплат включает в себя выплаты за качественные показатели деятельности.

1.4. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

1.5. Каждый работник имеет право на установление доплат и надбавок к заработной плате на основании настоящего Положения.

1.6. Размер доплат устанавливается в процентах от должностного оклада (базового должностного оклада), от базового оклада, от нагрузки или в денежном выражении.

1.7. Выплаты производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.8. Для сотрудников, получающих заработную плату в пределах МРОТ, доплаты стимулирующего характера осуществляются в этих пределах.

1.9. В случае возникновения остатка средств, они переходят в экономию фонда заработной платы и расходуются в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда.

Часть I. Условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу

1. Общие положения

1.1.1. Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности педагогических работников распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению заместителей директора и самих педагогов в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ педагогическим персоналом (Приложение № 1) не реже двух раз в год. Решение комиссии оформляется протоколом.

1.1.2. Предложенные критерии могут быть изменены, дополнены и расширены по усмотрению директора школы с учетом мнения профсоюзного органа.

1.1.3. Порядок распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам:

- педагог предоставляет справку – анализ своей работы (Приложение № 2);
- проводится экспертиза руководителем методического объединения и заместителями директора по курируемым направлениям. Готовится аналитическая информация о показателях деятельности педагогических работников, являющаяся основанием для их стимулирования;
- справка - анализ педагогического работника рассматривается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению заведующего кафедрой.

Часть II. Условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера административному и обслуживающему персоналу

2.1. Размер стимулирующих выплат директору устанавливается на основании приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке.

2.2. Надбавки по п.2.3. устанавливаются на один учебный год с 1 сентября текущего по 31 августа следующего года.

2.3. Перечень надбавок административному, педагогическому и обслуживающему персоналу.

№ п/п	Категория работников	Вид надбавки	Размер надбавки
1.	Заместитель директора	За качество работы, напряженность, интенсивность	20-100% от должностного оклада
2.	Главный бухгалтер	За сложность и напряжённость работы	96% от должностного оклада
3.	Педагогические работники	Классное руководство	1500 рублей
4.	Педагогические работники	Заведование кабинетом	7% от размера должностного оклада с учётом высшего образования, стажа до 2 лет, без категории (для учителей физической культуры: в расчёте на 2 кабинета пропорционально между ними)

5.	Педагогические работники	Заведование кафедрой и руководителям	27% от размера должностного оклада с учётом высшего образования, стажа до 2 лет, без категории
6.	Педагогические работники	Наставничество над впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или над специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.	1000 рублей
7.	Педагогические работники	Проверка тетрадей (см. примечание): Русский язык и литература	20%
		Математика	15%
		Физика, химия	12%
		Биология, история, обществознание, право, экономика, иностранный язык	10%
		Информатика, география, ОБЖ, второй иностранный язык, астрономия и прочие	5%
8.	Учителя	Председатель ПК (п.9.11 Коллективного договора)	10% от должностного оклада
9.	Учителя	Оформление протоколов заседаний педсоветов	1000 рублей
10.	Библиотекарь	Засложность и напряжённость работы	20% от должностного оклада
11.	Врач	Интенсивность и напряжённость труда	20 % от должностного оклада
12.	Медицинская сестра	Интенсивность труда	70% от должностного оклада
		За сложность и напряжённость работы	10% от должностного оклада с учётом нагрузки
13.	Младший обслуживающий персонал и учебно-вспомогательный персонал	За сложность и напряжённость работы	100% от должностного оклада
14.	Шеф-повар, повар	Интенсивность труда	80% от должностного оклада
15.	Инспектор по кадрам	Интенсивность труда	150% от должностного оклада
16.	Ведущий бухгалтер	Интенсивность труда	120% от должностного оклада
17.	Бухгалтер	Интенсивность труда	207% от должностного оклада
18.	Водитель	Интенсивность труда	80% от должностного оклада
19.	Воспитатель	Интенсивность труда	25% от должностного оклада

ПРИМЕЧАНИЕ:

Оплата за проверку тетрадей осуществляется от должностного оклада с учётом нагрузки без учёта деления класса на подгруппы.

Часть III. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера

3.1. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного года.

3.2. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

3.3. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей;
- с нарушением законодательства, Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;
- с нарушением прав и свобод обучающихся;
- с низким уровнем исполнительской дисциплины;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности и напряженности;
- в связи с уменьшением объёма финансирования.

3.4. В соответствии с ТК РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца. Уменьшение, отмена выплат производится на основании приказа руководителя учреждения с указанием причин.

Часть IV.Сроки действия настоящего Положения

4.1. Настоящее Положение действует в период с 01.09.2023 года по 31.08.2024 года и может быть пересмотрено по требованию одного из сторон, его подписавших.

4.2. Внесение изменений оформляется приказом и дополнением к настоящему Положению.

