

С учетом мнения выборного
органа первичной профсоюзной
организации средней школы № 44
Председатель Профкома
Сумерина О.Н.
Протокол № 32
от «18» июля 2024г.

Принято на общем собрании
работников школы от «18» июля
2024 г.

Утверждено Приказом директора
средней школы № 44 Бабуниной
С.Ю.

от «18» июля 2024 г. № 01-02/99

Приложение № 8
К коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 44»

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ) ПОСТОЯННОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 44» (далее-Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) постоянного (временного) характера.

2. Источники выплат.

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

3. Условия назначения выплат работникам.

3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными

компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- в сохранении контингента обучающихся.

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Школы городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Школы со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);
- 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.);
- 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);
- эффективная работа с родителями обучающихся;
- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

3.2.0. Интенсивность и напряженность труда.

3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе

государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.2.2. Наличие у Школы статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Школы в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Школы.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Школы и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. 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.).

3.2.9. Предоставление Школой дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Школу со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Школе.

3.2.12. . Интенсивность и напряженность труда.

3.2.13. Эффективное управление Школой. Эффективность управления Школой определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.3. Интенсивность и напряженность труда.

4. Перечень оснований установления и размер стимулирующих выплат для работников.

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)
Заместитель	Отсутствие среди обучающихся в 9-х классах лиц, не	До 10%

директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по обеспечению безопасности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	получивших аттестат об основном общем образовании	
	Отсутствие среди обучающихся в 11-х классах лиц, не получивших аттестат о среднем общем образовании	До 10%
	Руководство (по направлению работы): <ul style="list-style-type: none"> • региональной инновационной площадкой (проектом) • муниципальной инновационной площадкой • муниципальной стажировочной площадкой • муниципальной ресурсного центра 	До 20% До 10% До 10% До 20%
	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора образовательного учреждения	До 5%
	Доля детей в возрасте от 6,5 до 18 лет, получающих услугу дополнительного образования с использованием сертификата, составляет 80% и более от общей численности обучающихся	До 10%
	Наличие сетевого взаимодействия при реализации образовательных программ (при наличии договора) (кроме учреждений, являющихся муниципальными инновационными площадками)	До 10%
	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине средней школы	До 10%
	Наличие специальных медицинских групп (данные указываются на начало учебного года)	До 10%
	Доля молодых специалистов составляет 10% и более процентов	До 5%
	Внедрение лично-ориентированного подхода в воспитании	До 5000 рублей
	Интенсивность и напряженность труда	До 100%
Учитель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, концертмейстер	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях: <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - районного уровня, муниципального уровня - регионального уровня 	До 30%
	Высокое качество конечных результатов труда: <ul style="list-style-type: none"> - по ГИА - 40-50% ударников, отличников - контрольные срезы городского уровня 	До 30%
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта	До 60%
	Участие, результативность в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - районного уровня - муниципального уровня 	До 20%

	- регионального уровня	
	Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений - школьного уровня - районного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	До 10%
	Качественное выполнение работы по профориентации обучающихся	До 40%
	Организация волонтерской деятельности	До 50%
	За качественную организацию работы с классами (группами) кадетской направленности	До 70%
	Организации исследовательской и проектной деятельности учащихся	До 4000 рублей
	Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	До 20%
	Интенсивность и напряженность труда	До 100%
Воспитатель	Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с учащимися	До 50%
	За качественную организацию работы с классами (группами) кадетской направленности	До 50%
	Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	До 10%
	Интенсивность и напряженность труда	До 100%
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор	Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	До 10%
	За качественную организацию работы с классами (группами) кадетской направленности	До 50%
	Качественное выполнение работы по профориентации обучающихся	До 40%
	Интенсивность и напряженность труда	До 100%
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, Заведующий	За осуществление качественной работы с обслуживающими организациями	До 30%
	Оперативная ликвидация неисправленного оборудования и инвентаря, аварийной ситуации	До 50%
	Поддержание порядка на территории школы	До 50%
	За осуществление закупок для нужд муниципального учреждения	до 50%

хозяйством	Интенсивность и напряженность труда	До 200%
Заведующий библиотекой	Интенсивность и напряженность труда	До 150%
Главный бухгалтер, бухгалтер	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
	Отсутствие обоснованных жалоб	До 30%
	Интенсивность и напряженность труда	До 200%
Секретарь	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
	Интенсивность и напряженность труда	До 200%
Сторож	За интенсивность и напряженность	До 300%
Системный администратор	За интенсивность и напряженность	До 300%
Уборщик служебных помещений, гардеробщик	Качество работы технического персонала (проведение генеральных уборок в школе)	До 30 %
	За интенсивность и напряженность	До 300%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник	За оперативное устранение аварийной ситуации	До 50%
	За оперативное выполнение ремонтных работ в порядке текущей эксплуатации.	До 30%
	За интенсивность и напряженность	До 300%
Дворник	За интенсивность и напряженность	До 300%
Лаборант	За интенсивность и напряженность	До 300%
Контрактный управляющий	<ul style="list-style-type: none"> • необходимой документации для проведения закупок и торгов; • подготовка оперативной, в том числе внеплановой, отчетности и информации; 	До 50%
	За интенсивность и напряженность	До 200%

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Школы представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Школе, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Директор Школы имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

6.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.