

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК МАОУ
гимназии № 6



Н.А. Адамова

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
Наблюдательного совета

В.С. Берёзина

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАОУ гимназии №6



А.Г. Альтова

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии №6

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности учителей гимназии в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

Положение является локальным нормативным актом гимназии, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат учителям МАОУ гимназии № 6 (далее - гимназия).

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Для распределения стимулирующих выплат создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации гимназии и администрации. Состав комиссии утверждается 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября) приказом руководителя гимназии. Основными функциями комиссии являются рассмотрение представленной заместителями директора, курирующими соответствующую область индивидуальных достижений учителей (педагогических работников), а также представление рекомендаций директору гимназии о выплате учителю (педагогическому работнику) стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться администрации, учителям и прочему педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, для которых работа в гимназии является как основной, так и по совместительству.

Размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, на соответствующий период определяется положением об оплате труда.

Настоящее Положение утверждается руководителем гимназии и согласовывается с Управляющим советом и профсоюзной организацией гимназии.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исполнении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполненных работ).

2.2. Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение по основному месту работы.

Выплата за наличие почетного звания может быть установлена в абсолютном значении:

1. За наличие звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации – 1000 руб.
2. за наличие звания «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения» – 800 руб.
3. за ученую степень кандидата наук – 3000 руб.

Данные выплаты производятся по основному месту работы и по основной должности.

Другие стимулирующие выплаты за ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденные приказом Министерства образования и науки РФ от 26 сентября 2016 года № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Работникам могут быть установлены надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующие стимулирующие выплаты:

- стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок и стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя; остальных работников, занятых в структурных подразделениях – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (в процентах от оклада).

При выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
При выслуге лет от 5 до 10 лет	10 %
При выслуге лет от 10 лет	15 %

Данная стимулирующая выплата устанавливается при приеме на работу и далее по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

2.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, из бюджета субъекта Российской Федерации.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц независимо от количества обучающихся в классе.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливаются по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, из средств федерального бюджета.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также к классе-комплекту, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам (свыше 3 дней).

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

2.9. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников (губернаторская) в размере 3000 рублей производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) - из расчета 3000 рублей в месяц.

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки, выплата устанавливается как за одну ставку.

Выплата производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам.

Перечень должностей и профессий работников, которым осуществляется денежная выплата:

- педагогические работники – педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- обслуживающий персонал – дворник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик служебных помещений.

2.10. Отдельным категориям работников администрацией муниципального образования город Новороссийск могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

2.12. Педагогическим работникам выплачивается «Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций»

2.12.1 Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года;

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации;

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;

2.12.2 Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

2.12.3 Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

2.13. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит вклад в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни общеобразовательного учреждения.

2.14. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника приказом директора создается Комиссия, не менее пяти человек, состоящая из представителей администрации общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации.

2.15. Комиссия действует на основании данного Положения, утвержденного руководителем общеобразовательного учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения.

2.16. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы ведет избранный секретарь Комиссии. Протоколы хранятся у руководителя общеобразовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.17. Комиссия ежемесячно в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

Выплаты устанавливаются работнику на определенный расчетный период: месяц, квартал, полугодие, год.

Показатели эффективности труда рассчитываются в баллах.

Комиссия в конце расчетного периода производит распределение и подсчет количества баллов.

На основании решения комиссии руководитель издает приказы о стимулирующих выплатах и премиях

2.17.1. Критерии оценки и эффективности труда перечислены в приложении 1 к данному Положению.

2.17.2. Стоимость 1 балла критериев оценки и эффективности труда устанавливается Приложением 2 к настоящему Положению.

2.18 Стоимость 1 устанавливается на 01 сентября и на 01 января.

2.19. Стоимость 1 балла может изменяться в большую или меньшую сторону с учётом экономических показателей, путем издания соответствующего приказа.

2.20. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.21. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.22. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам общеобразовательного учреждения.

3. Порядок и условия премирования работников учреждения

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) – до 10 000 руб.
- за качество выполняемых работ – до 10 000 руб.
- за интенсивность и высокие результаты работы – до 10 000 руб.
- в связи с юбилеем, празднованием 23 февраля, 8 марта - до 5000 руб.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя организации;

других работников, занятых в структурных подразделениях организации – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организации.

3.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. Материальная помощь

4.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

5. Порядок осуществления выплат молодым специалистам

5.1. Доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования город Новороссийск по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией.

5.2. Условиями осуществления доплат являются осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования (приложение №15 к настоящему Положению).

5.3. В рамках настоящего Порядка:

5.3.1. Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем подпункте, по дате трудоустройства молодого педагога.

5.3.2. Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

5.3.3. Выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

5.3.4. Выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

5.3.5. Выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

5.3.6. При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а

также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

5.3.7. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по

истечению обстоятельств, указанных в настоящем подпункте, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

5.3.8. Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории муниципального образования город Новороссийск. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования город Новороссийск, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования город Новороссийск, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим подпунктом справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

5.3.9. В Правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

5.3.10. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования город Новороссийск, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

5.3.11. Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

Принято на собрании трудового коллектива.

Протокол № 2 от 01.09.2023 года.