Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная а. Ново-Кувинск»

|  |  |
| --- | --- |
| Принято  на Педагогическом совете  МБОУ «СОШ а.Ново-Кувинск»  Протокол №74-в от 28.08.2023г. | C:\Users\Пользователь\Pictures\1.png |

**Положение**

**об оплате труда и о выплатах стимулирующего**

**характера работникам**

**МБОУ «СОШ а.Ново-Кувинск»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11 августа 2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики», постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.11.2010г. № 459 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников в целях обеспечения результативности и качества труда работников» Уставом МБОУ «СОШ а.Ново-Кувинск»; иными нормативными актами и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников МБОУ «СОШ а.Ново-Кувинск» (далее ОО).

1.2. Положение вступает в силу в день его утверждения и действует до момента отмены.

1.3. Настоящее положение не регулирует отношения по поводу назначения материальной помощи.

1.4. Положение направлено на мотивацию работников образовательной организации к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников образовательной организации.

1.5. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организации за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты).

1.6. Оплата труда работников образовательной организации включает: заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок; стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема бюджетных финансовых средств выделенных на выполнение государственного задания (государственных работ) образовательной организации, средств, формируемых из оплаты образовательных услуг, а также за счет средств оплаты за дополнительные образовательные услуги, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности ОО.

# **2. Система оплаты труда**

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам образовательной организации выполнение ими трудовых функций.

2.2. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в образовательной организации.

2.3. Оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в соответствии с настоящим Положением.

**3. Оклад (должностной оклад)**

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению работодателя, оформленному приказом по образовательной организации и дополнительным соглашением с сотрудником.

**4. Доплаты и надбавки**

4.1. Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и праздничные дни;

- за работу в ночную смену;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.2. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.3. По желанию работника вместо указанных выше выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

4.4. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

4.5. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.6. Работникам образовательной организации могут устанавливаться следующие виды надбавок к заработной плате:

- за интенсивность и напряженность труда;

- за квалификационную категорию педагогического работника;

- иные виды надбавок в соответствии с нормативными актами образовательной организации.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующая выплата за результативность работы по итогам месяца;

- стимулирующая выплата за выполнение плана работы организации - премии.

5.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем периоде выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной деятельности:

- положительную динамику результатов образовательной деятельности;

- участие и отличие обучающихся в мероприятиях различного уровня;

- участие в создании методических пособий и рекомендаций

5.3. Сотрудники образовательной организации могут быть премированы:

- за качественное выполнение разовых и постоянных поручений;

-за выполнение работы, оказавшей положительное влияние на работу образовательной организации;

- за иные виды деятельности, связанные с выполнением уставных задач образовательной организации.

5.4. Размер премии зависит от конкретных показателей производственной деятельности и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

**6. Начисление и выплата заработной платы**

6.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные руководителем образовательной организации

6.2. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные для этого сотрудники структурных подразделений. Руководитель структурного подразделения представляет табель в кадровую службу образовательной организации.

6.3. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию. 

6.5. Бухгалтерия формирует расчетный лист каждого сотрудника, и направляет его по адресу электронной почты сотрудника.

6.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 30-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 15-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

6.7. Если срок выплаты зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

6.9. Информация о всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

**7. Ответственность работодателя**

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей**

**МБОУ «СОШ а.Ново-Кувинск»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **№ п\п** |  |  |  | | **Критерии** | **Показатели критериев** | **Количество баллов по каждому показателю критериев** |
| 1 | Сформированность предметных компетенций обучающихся | 1.1.Результативность единого государственного экзамена по русскому языку и математике, предметов по выбору. | 10 баллов - средний тестовый балл по предмету выше районного;  15 баллов - средний тестовый балл по предмету выше регионального. |
| 1.2.Результативность основного государственного экзамена в 9 классе по русскому языку и математике, предметов по выбору. | 10 баллов - средний тестовый балл по предмету выше районного;  15 баллов - средний тестовый балл по предмету выше регионального. |
| 1.3.Результативность независимых региональных, муниципальных срезовых контрольных работ, тестирований, мониторингов, ВПР и др. | При 100%-ной успеваемости баллы устанавливаются за качество знаний:  85 – 100% - 4 балла  75 – 84% - 3 балла  65 – 74% - 2 балла  51 – 64% - 1 балл |
| 1.4.Наличие победителей и призеров во всероссийской олимпиаде школьников. | 10 баллов – международный и всероссийский уровни  8 баллов – региональный уровень  5 баллов – муниципальный уровень. |
| 1.5.Наличие победителей и призеров в интеллектуальных конкурсах, творческих конкурсах, проектно- исследовательских работах и научно-практических конференциях, а также спортивных соревнованиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней. | **Очные:**  15 баллов – международный и всероссийский уровни  10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень |
| 1.6. Наличие победителей и призеров в заочных интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, предметных чемпионатах. | **Заочные:**  5 баллов - за систематическое участие и обеспечение призовых мест.  3 балла – сертификаты участников. |
| 1.7.Результативность независимых региональных, муниципальных срезовых контрольных работ, тестирований, мониторингов, промежуточной аттестации и др. | При 100%-ной успеваемости баллы устанавливаются за качество знаний:  85 – 100% -5 баллов  75 – 84% - 4 балла  65 – 74% - 3 балла  51 – 64% - 2 балла |
|  | **Количество баллов по критерию 1** |  | **55 б** |
| 2. | **Профессиональные достижения** | 2.1.Результативно зафиксированное участие в очных профессиональных конкурсах, таких как «Учитель года», «Учитель родного языка», «Сердце отдаю детям» и др. | **Очные:**  15 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень. |
| 2.2. Результативно зафиксированное участие в заочных профессиональных конкурсах, конференциях, форумах в сети Интернет. | **Заочные:**  3 балла – за наличие призовых мест. |
| 2.2.Результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, заседаниях межшкольных творческих групп, педагогических советах. | 5 баллов – всероссийский уровень 3 балла - региональный уровень  2 балла - муниципальный уровень  1 балл – школьный уровень |
| 2.3.Наличие публикаций в методических сборниках. Наличие публикаций в сети Интернет. | 3 баллов - всероссийский уровень  2 баллов - региональный уровень  1 балл за публикацию в сети Интернет |
| 2.5.Работа учителей по оформлению школьной документации: протоколов заседаний межшкольных творческих групп, педагогических советов, родительских собраний, документации по благоустройству школьной территории и т.п. | 1 балл за разовое участие |
| 2.6.Наличие собственного сайта. Регулярное обновление школьного сайта. Зафиксированное участие (наличие сертификата) на информационно- образовательных порталах. | 3 балла за разовое участие |
| 2.7.Участие в комиссиях по проверке мониторинговых, диагностических работ, жюри олимпиад, конкурсов, соревнований и т. д. | 3 баллов - региональный уровень  2 балла - муниципальный уровень |
| 2.8.Наличие благодарностей у педагогов за текущий год(баллы не суммируются) | 1 балл за наличие благодарности |
|  | **Количество баллов по критерию 2** |  | **36б** |
| 3 | **Общественная**  **активность учителя** | 3.1.Активное участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж школы. | 3 балла |
| 3.2.Активное участие в  общешкольных субботниках,  ремонте, благоустройстве  территории, проявление  творческой инициативы. | 3 балла |
| 3.3. Выполнение поручений, не  входящих в должностные  обязанности. | 3 балла |
|  | **Количество баллов по критерию 3** |  | **9б** |
|  | **Максимальное количество баллов** | **По критериям** | **100 баллов** |
| 4. | |  |  |  | | --- | --- | --- | | Штрафные баллы | При нарушении режима безопасности, санитарно-гигиенических условий, не выполнение правил трудовой дисциплины и разовых поручений директора, заместителя директора нарушение устава и должностных инструкций, этики поведения | От -5 до -50 баллов | | При нарушении режима безопасности, санитарно-гигиенических условий, не выполнение правил трудовой дисциплины и разовых поручений директора, заместителя директора нарушение устава и должностных инструкций, этики поведения | От -5 до -50 б |