

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового коллектива
№1 от 23.11.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ с. Дубровское:
Кузнецова Т.В.
Приказ № 56 от 23.11.2023г.



Положение

о материальном стимулировании, компенсационных выплатах,
премировании, оказании материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с. Дубровское

с. Дубровское
2023г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является **локальным нормативным актом**, регулирующим порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Дубровское (далее Учреждение).

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. No 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. No 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Уставом школы;

- Коллективным договором;
- Иными нормативными документами.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, улучшения ресурсного обеспечения для образовательной деятельности и повышения эффективности педагогического труда.

1.4. **Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.**

1.5. Изменения и дополнения к Положению вносятся по согласованию с трудовым коллективом, утверждаются приказом директора Учреждения.

II. Цель, задачи и основания установления стимулирующих выплат работникам образовательного Учреждения

2.1. Цель установления стимулирующих выплат определяет решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение качества образования и эффективности труда работников учреждения;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение дисциплины;
- эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов;
- добросовестное отношение к труду и стремление к наиболее полному и эффективному

удовлетворению образовательных запросов и потребностей учащихся и их родителей.

2.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- 1) позитивные результаты образовательной деятельности;
- 2) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся;
- 3) позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;
- 4) внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- 5) эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- 6) эффективная организация охраны жизни и здоровья;
- 7) особые достижения педагогических работников, административно-управленческого персонала.

2.3. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- выплаты за напряженность и интенсивность труда и высокие результаты работы (в суммовом или процентном выражении);
- выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) (по баллам) - не менее 80% стимулирующих выплат;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

III. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения:

Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между различными категориями работников в следующем пропорциональном соотношении:

в общеобразовательной школе - не более 3% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты директору школы, оставшаяся часть распределяется в размере 70% педагогическому персоналу, 30% административно-хозяйственному персоналу.

Распределение стимулирующей части оплаты труда производится в пределах отведенного фонда работников Учреждения на основании фиксирования баллов, начисленных работнику на определенный период (учебный год). Периодами для установления стимулирующих выплат по критериям качества работы определено составление тарификации на 1 сентября и 1 января.

Выплаты из стимулирующего фонда конкретному работнику могут быть прекращены до

истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма обучающегося на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающегося была возложена на данного работника, прекращения определенного вида деятельности.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причины.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы производится на основании критериев, установленных настоящим Положением. Каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице).

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, связанных с результативностью и качеством (эффективностью труда), производится один раз в год (на 1 сентября), в зависимости от стоимости 1 балла могут корректироваться на 1 января следующего года в связи с изменением фонда оплаты труда.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за год по критериям, позволяющих оценивать результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника и обоснование данного расчета, производится экспертным советом школы и структурных подразделений, создаваемыми на основании приказа директора учреждения.

Работники в срок не позднее 25 августа каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями экспертным советам по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Решения экспертных советов принимаются большинством голосов членов советов присутствующих на заседании.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Критерии оценки результативности и качества работы МБОУ СОШ с. Дубровское.

Основание для распределения стимулирующих выплат	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Максимальное значение баллов
Результативность деятельности и педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика итоговых оценок класса по сравнению с 2022-2023уч.годом	1 балл
	2.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие по 1 предмету – 1 балл Соответствие по 2 предметам – 2 балла	1 балл
	3.Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне ОУ – 1 балл Выше уровня ОУ – 2 балла	2 балла 2 балла
	4. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам).	Соответствие по 1 предмету – 2 балл Соответствие по 2 предметам – 4	4 балла
	5. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балла	2 балла

Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Муниципальн – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (Грамоты, дипломы, приказы)	3 балла
	2.Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Муниципальн – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (Грамоты, дипломы, приказы)	10 баллов
	3.Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне и выше декомпозированного показателя – 1 балл	1 балл
	4.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Окружной – 1 Окружной 2 чел и более – 2 Региональный – 3 Всероссийский - 4	4 балла
	5.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие- 1 5-10 чел – 2 Более 10 человек – 3 (Сертификаты)	3 балла

	6.Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 7.Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	100% обучающихся класса - 1 100% зарегистрированных - 1	1 балл 1 балл 21 балла
Результаты использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	1.Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 2.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО 3.Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся. 4.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного	100% или положительная динамика - 1 Внесены итоговые контрольные работы По 1 предмету – 1 По 2 предметам - 2 Использование – 1	1 балл 2 балла 1 балл 1 балл

	руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие – 1 (Скриншот)	
			5 баллов
Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 (Грамоты, дипломы, приказы)	3 балла
	2.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский – 3 (Грамоты, дипломы, приказы)	3 балла
	3.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский – 3 (Грамоты, дипломы, приказы)	3 балла
	4.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Наличие регулярных публикаций	1 балл
	5.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Прохождение курсов по одному направлению – 1 По 2 и более – 2	2 балла
	6. Повышение профессионального мастерства учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в рамках экспертной работы.	Участие - 1	1 балл
	7. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия	1-2 мероприятия - 1 Свыше 5 -,	2 балла

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ /
 _____ /
 _____ /

5. Порядок премирования работников Учреждения.

5.1. Премирование работников Учреждения производится на основании результатов труда в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы, т.е. относится к выплатам стимулирующего характера. Выплачиваются одновременно с зарплатой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Премии выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, т.е. могут иметь постоянный и временный характер, а также разовыми.

Премии выплачиваются за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ.

Основаниями для премирования работников Учреждения являются:

- проявление творческой инициативы при выполнении работы в кратчайшие сроки;
- своевременное и качественное выполнение больших объемов работы;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- выдвижение и реализация творческих идей в области деятельности работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчета;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, новаторство.

5.2. Премирование осуществляется за счет экономии базового и стимулирующего фондов оплаты труда, сложившейся в результате временно образовавшейся вакансии учебных часов, освобождения средств, предназначенных на стимулирующие выплаты работникам Учреждения, связанные с результативностью труда в соответствии с критериями по набранным баллам.

5.3. Премияльные выплаты назначаются приказом директора Учреждения.

Размеры выплат устанавливаются по результатам работы работника, исходя из имеющихся средств. Премияльные выплаты максимальным размером не ограничены.

5.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Порядок назначения компенсационных выплат работникам учреждения

6.1. Целью назначения компенсационных выплат работникам Учреждения является оплата за работу, не входящую непосредственно в круг должностных обязанностей, но необходимой для организации и повышения качества учебно-воспитательного процесса в Учреждении.

6.2. Виды компенсационных выплат:

-доплаты;
-надбавки.

6.3. Доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора учреждения в виде фиксированных сумм или в процентных соотношениях в пределах базового (специального) фонда оплаты труда в период составления тарификации на 1 сентября и 1 января, выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Доплаты и надбавки могут быть постоянными, временными, разовыми.

Постоянные доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора на определенный период во время тарификации.

Размер доплат и надбавок зависит от их вида (п.7. настоящего Положения).

Временные доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора на месяц, квартал, полугодие, размер устанавливается согласно п.7 Настоящего Положения.

Разовые доплаты и надбавки не носят систематический характер. Устанавливаются по приказу директора на время выполнения определенной важной и ответственной работы, не входящей непосредственно в круг должностных обязанностей работника. Устанавливаются в суммовом выражении, максимальный предел которых не ограничивается.

При определении размера доплат и надбавок учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты по приказу директора.

Доплаты и надбавки могут быть сняты или уменьшены досрочно по приказу директора в связи с прекращением выполнения дополнительных работ, а также в связи с перераспределением специального фонда.

6.5. Директору Учреждения доплаты или надбавки устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области в пределах имеющихся средств.

6.6. Экономия специального фонда может складываться из освободившихся средств, назначенных на доплаты педагогам, учитывающим квалификационную категорию или при отмене (уменьшении) надбавок и доплат в связи с досрочным прекращением выполнения дополнительных работ, а также в связи с перераспределением специального фонда. При таких условиях экономия специального фонда может направляться на премиальные выплаты стимулирующего характера.

7. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Экономия фонда оплаты труда может направляться на выплату материальной помощи. 8.2. Материальная помощь может выплачиваться работнику с целью оказания материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств.

8.3. Материальная помощь может быть выплачена за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, работнику в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение) или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного материального ущерба или вреда здоровью, а также физическим лицам, пострадавшим от террористических актов на территории РФ.
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

- длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения, подтвержденное соответствующими документами.

8.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.5. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

8.6. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

8.7. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения.

