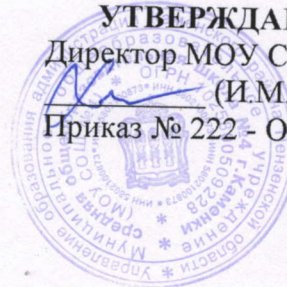


ПРИНЯТО

общим собранием
работников МОУ СОШ № 4
Протокол № 3 от 01.09.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ № 4
(И.М. Холькина)
Приказ № 222 - О от 01.09.2023 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета МОУ СОШ № 4
(Е.В. Пудикова)
01.09.2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета МОУ СОШ № 4
(Е.С. Пильгина)
01.09.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4 г.Каменки

г.Каменка

2023

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 г. Каменки, Уставом МОУ СОШ № 4.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) образовательного учреждения для учителей и других работников школы.

1.3. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения:

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат учителю и другим работникам школы из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закреплённых на уровне образовательного учреждения показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника образовательного учреждения;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда педагогов;
- балльный характер учёта результатов работы для распределения стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения.

1.4. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждаются локальным актом МОУ СОШ № 4.

1.5. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться по мере необходимости после вступления в силу соответствующих изменений в локальных актах образовательного учреждения.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ производится ежемесячно, исходя из объёмов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объём стимулирующей части ФОТ исходя из общего количества баллов, набранных работниками школы за анализируемый период, за фактически выполненную работу.

1.7. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется Протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам школы.

1.8. Выплаты работникам школы из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно за фактически выполненную работу в соответствии с Протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и на основании Приказа директора школы.

1.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в баллах или в абсолютном значении (сумме). Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учёта повышающих коэффициентов и без учёта постоянных выплат стимулирующего характера (за стаж, категорию, образование, статус «молодой специалист»).

1.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в зависимости от количества % от должностного оклада, установленных на основании Приказа начальника управления образования администрации Каменского района.

1.11. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.12. Выплаты стимулирующего характера производятся как за счёт стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения, так и за счёт экономии фонда оплаты труда, согласно утверждённого плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год.

1.13. Действие данного Положения распространяется на стимулирующие выплаты по программе модернизации региональной системы общего образования.

II. Оценка качества и результативности труда работников школы

2.1. Оценка качества и результативности труда работников школы осуществляется на основании утверждённых на уровне общеобразовательного учреждения показателей качества и результативности.

2.2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- ✓ интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- ✓ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ участие в течение отчётного периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.3. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа». Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- реализация дополнительных проектов и программ (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- работа с детьми группы риска и из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);
- эффективность управленческой деятельности.

2.4. На уровне школы утверждается перечень показателей (критериев). Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов учителю. Система показателей представлена в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.5. Система показателей качества и результативности труда работников школы со значениями индикаторов утверждается на уровне общеобразовательного учреждения. Создаётся база данных учёта качества и результативности труда работников. Внесение данных осуществляют работники самостоятельно в течение учебного года, включая каникулярное время.

2.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат осуществляет проверку достоверности первичных данных и в случае необходимости может внести корректировку в данные самоанализа.

2.7. В случае несогласия с скорректированными данными работник имеет право подать заявление в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников. Порядок работы комиссии, периодичность её заседаний закрепляется Положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учётом мнения представительного органа работников.

2.9. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка показателей качества и результативности труда.

2.10.Условиями для начисления стимулирующих выплат являются отсутствие случаев травматизма обучающихся, когда ответственность за их жизнь и здоровье возложена на данного работника, и отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

III. Виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения

3.1.Выплаты стимулирующего характера в МОУ СОШ № 4 направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации).

3.2.В МОУ СОШ № 4 работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1.Обязательные (постоянные) выплаты стимулирующего характера (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист»), исчисленные с учётом фактического объёма учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объёма педагогической работы – устанавливаются приказом директора учреждения на учебный год.

3.2.2.Стимулирующие выплаты (ежемесячные) по итогам работы за месяц (при наличии средств ФОТ) - устанавливаются приказом директора учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.2.3.Единовременные стимулирующие выплаты и единовременные выплаты (при наличии средств ФОТ) за выполнение срочной работы, социально значимого мероприятия, акции и т.д., за получение званий и наград, а также по итогам работы за учебный и календарный год, в связи с праздниками (профессиональный праздник День учителя, 23 февраля (для мужчин), 8 Марта (для женщин), Новый год) - устанавливаются приказом директора учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.2.4.Премияльные выплаты за выполнение особо важной и срочной работы, социально значимого мероприятия, акции и т.д. (при наличии средств ФОТ) – устанавливаются приказом директора с учётом показателей и результативности труда работника.

3.3.С целью обеспечения социальных гарантий работникам может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь (при наличии средств ФОТ) устанавливается приказом директора на основании ходатайства профсоюзной организации и личного заявления работника с учётом подтверждающих документов в следующих случаях:

- ✓ смерть близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- ✓ юбилейная дата (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
- ✓ продолжительная болезнь работника (более двух месяцев), требующая дорогостоящего лечения;
- ✓ тяжёлая форма заболевания COVID-19;
- ✓ причинение вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

3.4.Ежемесячные стимулирующие выплаты производятся по результатам самоанализа в соответствии с утверждёнными критериями (Приложение 1), а также с учётом данных мониторинга профессиональной деятельности работников школы за месяц за фактически выполненную работу. В случае увольнения работника стимулирующие выплаты прекращаются.

3.5.Работники учреждения предоставляют самоанализ деятельности 1 раз в месяц на бумажном носителе. Стимулирующие выплаты при наличии средств ФОТ осуществляются ежемесячно.

3.6.Самоанализ подается каждым работником добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат данному работнику не рассматривается.

3.7.Данные самоанализа подаются работником в Комиссию по распределению стимулирующих выплат до 20 числа отчётного месяца. Результаты решения комиссии оформляются Протоколом и передаются руководителю учреждения для утверждения набранных баллов. Директор школы издает Приказ об утверждении набранных баллов работниками учреждения.

3.8.Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, определяется цена 1 балла следующим образом: из стимулирующей части фонда

оплаты труда учреждения вычитается сумма выплаты руководителю учреждения, остальная сумма стимулирующих выплат делится на общее количество баллов, фактически набранных всеми работниками учреждения. В результате получается денежный вес в рублях одного балла. По Приказу директора школы определяются суммы стимулирующих выплат работникам (цена 1 балла умножается на утверждённые баллы каждого работника).

Стимулирующие выплаты производятся в сроки получения заработной платы в учреждении.

3.9.Размеры единовременных, стимулирующих и премиальных выплат, материальной помощи устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в баллах или в абсолютном значении (сумме) в пределах фонда оплаты труда учреждения. Стимулирующие и премиальные выплаты, а также материальная помощь, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учёта повышающих коэффициентов и без учёта стимулирующих выплат постоянного характера (за стаж, категорию, образование, статус «молодой специалист»).

3.10.Стимулирующие и премиальные выплаты не выплачиваются в месяц, когда работник получил дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, акт проверки, протокол, приказ).

IV. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

4.1.При установлении выплат стимулирующего характера директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер, кроме обязательных (постоянных) выплат стимулирующего характера (п. 3.2.1 настоящего Положения), в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества работы;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- необеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, оформление документов и др.);
- отсутствие средств в стимулирующем фонде оплаты труда.

V. Сроки действия настоящего Положения

4.1.Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует до момента необходимости внесения в него изменений или дополнений.

4.2.По мере необходимости в настоящее Положение могут вноситься дополнения и (или) изменения.

4.3.Дополнения, изменения к Положению вносятся в установленном Уставом порядке.

4.4.Настоящее Положение принято на заседании общего собрания работников МОУ СОШ № 4, согласовано с Управляющим советом и профсоюзным комитетом школы, утверждено директором школы.

**Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера
за достижение высоких результатов профессиональной деятельности
работников МОУ СОШ № 4**

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов по конкретным показателям
1.	Результативность вовлечения обучающихся в федеральные проекты национального проекта «Образование»: Успех каждого ребенка, Цифровая образовательная среда, Современная школа, Обучение для жизни, Школа Архимеда, Танцующая школа и др. по итогам, подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): – на уровне образовательного учреждения – на муниципальном уровне – на региональном уровне – федеральном и международном уровне	0,1 - 3
2.	Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время: организация мероприятий по региональным проектам «Культурная суббота», «Пройдись по Пензенскому краю», интеллектуальные игры и др.: – на школьном уровне – на муниципальном уровне – на региональном уровне	0,05 - 1
3.	Обеспечение эффективной занятости обучающихся в реализации Федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и др. - ведение дополнительных проектов в соответствии с ФГОС - популяризация ЗОЖ, организация спортивно-массовой и культурно-массовой работы	0,05 - 1
4.	Результативность вовлечения обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах и т.д. по итогам: – на уровне образовательного учреждения – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном и международном уровне	0,05 - 3
5.	Результативность вовлечения обучающихся в участие в спортивные соревнования, фестивали, эстафеты, ВФСК ГТО и др.: положительная динамика результативности участия обучающихся (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): – на уровне образовательного учреждения – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	0,05 - 2
6.	Эффективное применение педагогом современных технологий: участие педагога в мониторинговых процедурах независимой оценки качества образования – на уровне образовательного учреждения – на муниципальном уровне – на региональном уровне – федеральном и международном уровне	0,05 - 2
7.	Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, педагогических салонах, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований, проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров и др.): – на уровне образовательного учреждения – на муниципальном уровне – на региональном уровне	0,1 - 3

	– .на федеральном уровне	
8.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях по итогам: наличие призового места в профессиональных конкурсах (исключая грантовые конкурсы): – на уровне образовательного учреждения – на муниципальном уровне – на федеральном и международном уровне	0,1 - 3
9.	Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях, в т. ч. судейство, на основе представления администрации: – на муниципальном уровне – на региональном уровне – федеральном и международном уровне	0,05 - 1
10.	Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности: - наличие реализованных за отчетный период планов совместной работы с социальными партнерами (пропорционально проведенным акциям, мероприятиям и др.)	0,05 - 1
11.	Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья» при наличии подтверждающей документации: – на уровне образовательного учреждения, – на муниципальном уровне, – на региональном уровне	0,05 - 1
12.	Эффективность индивидуальной работы с детьми из неблагополучных семей (по итогам года): положительная динамика вовлечения детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия	0,05 - 1
13.	Организация полноценного сотрудничества с родительской общественностью в учебно-воспитательной деятельности школы: – на уровне образовательного учреждения – на муниципальном уровне – на региональном и федеральном уровне	0,05 - 1
14.	Эффективность работы педагога по организации деятельности органов детского самоуправления: положительная динамика социальной активности обучающихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности: – класса – школы – микрорайона, населенного пункта	0,05 - 1
15.	Создание комфортной среды в школе: Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (в зависимости от сложности); качественная подготовка школы к началу учебного года; организация ремонтных работ, работ по благоустройству, выполнение разовых работ, не входящих в круг должностных обязанностей и т.д.	0,05 - 3
16.	Формирование позитивного имиджа общеобразовательной организации Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательной организации: в средствах массовой информации, в социальных сетях	0,05 - 0,5