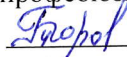


Утверждаю:
Директор МБОУСОШ г. Южи
 / Баранова Е.А. /
Приказ от 14.09.2022 г. № 146/1



Принято:
На Общем собрании работников
МБОУСОШ г. Южи
Протокол № 1 от 12.09.2022 г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Бородина И.А.
«12» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы города Южи

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы города Южи (далее – Положение) является нормативным локальным актом ОУ, определяющим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам ОУ, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы города Южи, утвержденным приказом от 14.09.2022 г. № 146;
- Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы города Южи.

1.3. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации уставных задач школы, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса. Данное положение направлено также на закрепление высококвалифицированных кадров в школе.

1.4. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников школы (кроме руководителя) закрепляются в данном Положении и утверждаются приказом директора, принимаются Общим собранием работников, согласовываются с председателем профсоюзного комитета.

1.5. В целях реализации права работников на объективную оценку труда и соответствующую ей оплату труда в ОУ создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда из представителей администрации ОУ (далее - Комиссия), с обязательным включением в нее представителя первичной профсоюзной организации.

Состав Комиссии утверждается приказом директора ОУ.

Председателем Комиссии является директор ОУ.

На основании решения комиссии директор ОУ издает приказ о назначении и размере стимулирующих выплат.

1.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполненных работ могут назначаться как постоянным работникам, так и совместителям.

1.7. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ОУ и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

1.8. Основаниями для стимулирования работников ОУ являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.9. Расходы по выплате ежемесячного материального стимулирования работникам осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

1.10. В целях материального стимулирования работников ОУ при наличии средств экономии в фонде оплаты труда применяются единовременные премиальные выплаты по результатам труда.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Комиссия определяет виды и размер материального стимулирования на основании представлений от директора, заместителей директора, председателей методических объединений, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников.

2.2. Для расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (учителям, воспитателям) устанавливаются критерии оценки результативности профессиональной

деятельности педагога, с применением балльной системы оценивания по данным критериям (приложение 1).

2.3. Основанием для формирования оценки качества и результативности труда учителя (критериями) выбираются те виды деятельности педагогического работника, которые направлены на улучшение качества: учебной деятельности; воспитательной деятельности; научно - методической деятельности; коммуникативной деятельности; организационной деятельности.

2.4. Каждый педагогический работник предоставляет Комиссии самоанализ (оценочный лист) своей педагогической деятельности по утвержденным показателям и критериям за отчетный период.

2.5. Оценочный лист представляется в Комиссию каждым работником добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат данному работнику не рассматривается.

2.6. Комиссия рассматривает сумму баллов по всем показателям персонально по каждому педагогическому работнику.

2.7. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и Комиссией, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление. В случае если единого мнения не достигнуто, Комиссия оценку индикатора выставляет путем открытого голосования.

2.8. В перечень показателей результативности могут вноситься изменения, но не чаще одного раза в полугодие.

2.9. Расчёт размеров стимулирующих выплат педагогам производится по результатам полугодий.

На первое полугодие учебного года (01.09 – 31.12) стимулирующие выплаты должны быть установлены в период 1-21 сентября, на второе полугодие (01.01 – 31.08) – в период 1-21 января.

2.10. Определение размера ежемесячных стимулирующих выплат конкретному работнику производится следующим образом:

- производится подсчет баллов, начисленных каждому работнику за период, за который устанавливается выплата стимулирующего характера;

- общий объем стимулирующего фонда оплаты труда, запланированного на текущий период, делится на сумму подсчитанных баллов, так определяется денежный вес (в рублях) одного балла;

- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника.

2.11. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются на основе анализа выполнения критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (приложения 2,3,4).

2.12. Снятие назначенных стимулирующих выплат может быть обусловлено следующими нарушениями:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, Устава ОУ;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима ОУ;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов ОУ.

2.13. Решение о снятии стимулирующей выплаты принимается директором ОУ и по согласованию с выборным профсоюзным органом школы (для членов профсоюза).

2.14. О снятии стимулирующей выплаты работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до прекращения выплаты.

3. Единовременное премирование работников

3.1. Целью установления единовременных премиальных выплат по результатам труда (далее – премия) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности ОУ, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на ОУ.

3.2. Установлением премий работникам ОУ решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности ОУ;

- повышение качества работы сотрудников ОУ;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

3.3. В ОУ применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ОУ. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за определенный период при наличии оснований.

3.4. Единовременное премирование работников производится из фонда экономии оплаты труда работников ОУ при условии наличия средств.

3.5. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению комиссии с учетом личного вклада в деятельность ОУ.

3.6. Предложение о размере премирования работников вносит директор ОУ для обсуждения Комиссией. Окончательное решение о размере премирования принимает директор ОУ и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.7. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3.8. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде пропорционально отработанному времени и нагрузке;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ОУ;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

3.9. Работникам ОУ могут выплачиваться премии в связи с юбилейными датами (50-летие и последующие затем даты через каждые пять лет), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и другим праздникам, по итогам значимых мероприятий.

Приложение 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы города Южи

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа города Южи

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
(критерии оценки результативности
профессиональной деятельности педагога)

Критерий 1. Успешность образовательной деятельности

	Показатель	Расчет показателя	Участие и результат	Баллы	
				Учитель	Комиссия
1.1	Качество усвоения программ по итогам полугодия и года	<p><u>Нач. кл. 1-е классы - 5б</u> 2-4 классы: 71-100%-6б 50-70%-5б 30-49%-4б</p> <p><u>5-11 классы</u> 1 группа: 2 группа: 71-100%-6б 81-100%-5б 50-70%-5б Менее 80%-4б 30-49%-4б</p>			
1.2.	Отсутствие обуч-ся, окончивших четверть(полугодие) с одной «3» (не более 3)	3 балла			
1.3.	Отсутствие «2» и н/а по предмету за учебные четверти без учета учащихся, имеющих справку по болезни	100% - 4 балла			
1.4.	Интенсивность работы педагога в адаптационный период в 1 классе	4 балла			
1.5.	Интенсивность подготовки к ГИА в 9,11 классах в рамках проведения факультативных занятий	Доля выпускников 9,11 классов, сдающих предмет учителя: - 1-20 % уч-ся – 2 балла -21-50 % уч-ся – 3 балла -51-70 % уч-ся – 4 балла -71-100%уч-ся – 8 баллов			
1.6.	Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Средний балл равен районному-2б Средний балл выше районного-3б + 100% сдача тестов-1б			

1.7.	Качество знаний учащихся 5 кл по итогам 1 полугодия (для начальных классов)	100% успеваемость, качество знаний на том же уровне и выше -5б (в сравнении с результатами на конец года в 4 кл.)			

Критерий 2. Обогащение и распространение педагогического опыта

	Показатель	Расчет показателя	Участие и результат	Баллы	
				Учитель	Комиссия
2.1.	Подготовка и проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов и т.п. в рамках обмена педагогическим опытом и методических семинаров	Школьный уровень – 3 балл Муниципальный уровень – 5 балла Региональный уровень – 7 балла			
2.2.	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	За каждого – 1-3 балла			
2.3.	Участие педагога в профессиональных конкурсах	<p>Очное участие</p> <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальный уровень: Участие – 3 балла Призер – 5 баллов Победитель – 6 баллов • Региональный уровень: Участие – 3 балла Призер – 6 баллов Победитель – 7 баллов • Всероссийский уровень: Участие – 3 балла Призер – 7 баллов Победитель – 8 баллов <p>Заочное участие (дистанционно)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Региональный и всероссийский уровень: Участие – 2 балла 			

		Призер – 4 баллов Победитель – 5 баллов			
2.4.	Выступление по предмету на семинарах, МО, педсоветах. Наличие публикаций в СМИ, на интернет-сайтах по предмету	<u>Выступления:</u> Школьный уровень – 2 б. Муниципальный уровень – 3 б. Региональный уровень - 5 б. Статьи в СМИ, направленные на повышение имиджа школы – 1-3 б. Систематическое представление материала для школьного сайта-1б. Публикации по предмету на интернет-сайтах – 2 б.			
2.5.	Повышения уровня профессиональной компетенции (участие в областных проблемных семинарах, конференциях, курсах, за исключением обязательной курсовой подготовки)	За участие в семинаре, конференции - 0,5 б. За прохождение курсов (необязательных) – 2 б. Дистанционные курсы: 36 ч - 3 б. 72 ч - 4 б. 108 ч – 5 б. Примечание: при наличии подтверждающих документов – сертификата, удостоверения о прохождении курсов.			

Критерий 3. Использование современных педагогических технологий

	Показатель	Расчет показателя	Участие и результат	Баллы	
				Учитель	Комиссия

		Победитель - 3 балла Призер -2 балла Участие -1 балл Всероссийский уровень: Победитель - 4 балла Призер - 3 балла Участие - 2 балла Спортивные соревнования: Победитель – 2 б. 2-3 место – 1 б. По собеседованию с руководителем			
4.3.	Наличие достижений обучающихся в предметной научно-исследовательской деятельности (конференции, соц. проекты)	Школьный уровень: За участие одного обучающегося в подготовке проекта: 1-4 класс – 0,2 б. 5-11 класс - 0,2-0,5 б. Публичное представление проекта на конференции – 1 б. Муниципальный уровень: Участие – 1 б. Призер – 3 б. Победитель – 5 б. Региональный уровень: Участие – 2 б. Призер – 5 б. Победитель – 10 б. Всероссийский уровень: Участие – 3 б. Призер – 10 б. Победитель – 15 б.			

Критерий 5. Высокий уровень исполнительской дисциплины

	Показатель	Расчет показателя	Участие и результат	Баллы	
				Учитель	Комиссия

5.1	Своевременная сдача отчетной документации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сдача отчетов на конец четверти и рабочих программ по предметам -1 б. 2. Оформление и ведение классных журналов, сдача планов по воспитательной работе -1 б. 3. Сдача отчетов о проведении школьного этапа ВОШ – 1 б. за каждый учебный предмет 			
-----	---	--	--	--	--

Критерий 6. Результативность выполнения обязанностей классного руководителя

	Показатель	Расчет показателя	Участие и результат	Баллы	
				Учитель	Комиссия
6.1	Организация и проведение «открытых» классных часов, общешкольных мероприятий, входящих в общешкольный план воспитательной работы	Открытый классный час - 2 балл Общешкольное мероприятие – 2 балла			
6.2	Наличие и реализация индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся	2 балла			
6.3.	Организация экскурсий, поездок в рамках регионального проекта «Путешествие по губернии»	2 б.			

6.4.	Активное участие классного коллектива в мероприятиях различного уровня	Школьный уровень: Класс-победитель – 2 б. Класс-призер - 1 б. Муниципальный уровень: Класс-победитель – 3 б. Класс-призер - 2 б. Участие – 1 б. Региональный уровень: Класс-победитель – 4 б. Класс-призер - 3 б. Участие – 2 б.			
6.5.	Наставничество над несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации, и их родителями	4 балла			

Критерий 7. Участие в методической и общественной работе

	Показатель	Расчет показателя	Участие и результат	Баллы	
				Учитель	Комиссия
7.1	Руководство школьным методическим объединением учителей-предметников	1 балл			
7.2	Заведование учебным кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией	1-2 балла			

Оценочный лист заполнил _____

Подпись

Расшифровка подписи

С результатами оценки комиссии ознакомлен:

« » _____ 20 г.

Подпись

Расшифровка подписи



Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала:

Наименование должности	Критерии для стимулирующих выплат
Заместитель директора по УВР	<ul style="list-style-type: none">• выполнение плана внутришкольного контроля;• высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;• организация предпрофильного и профильного обучения;• высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;• сохранение контингента обучающихся;• высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
Заместитель директора по ВР	<ul style="list-style-type: none">• выполнение плана воспитательной работы;• высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса;• поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;• качественная организация работы органа ученического самоуправления;• своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;• развитие системы воспитательной работы
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	<ul style="list-style-type: none">• своевременное и качественное предоставление отчетности;• подготовка экономических расчетов;• качественное ведение документации;• отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала:

Наименование должности	Критерии для стимулирующих выплат
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ; • обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда; • высокое качество организации ремонтных работ; • работа по энергосбережению и эффективности; • обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ
Педагог- психолог	<ul style="list-style-type: none"> • результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; • эффективность профилактической работы с несовершеннолетними группы риска; • реализация примирительных программ при разрешении конфликтных ситуаций между различными сторонами образовательного процесса
Педагог-библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> • высокая читательская активность обучающихся; • пропаганда чтения как формы культурного досуга; • участие в общешкольных и районных мероприятиях; • оформление тематических выставок; • выполнение плана работы библиотеки; • сохранение библиотечного фонда ОУ
Старший вожатый	<ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение общешкольных мероприятий; • эффективная реализация программы развития детской организации; • наличие победителей на конкурсах, соревнованиях различных уровней; • эстетическое оформление помещений для мероприятий; • эффективное сотрудничество с организациями - социальными партнерами
Воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> • качество организации досуга воспитанников; • сохранение контингента воспитанников; • качество и полнота выполнения функциональных обязанностей
Секретарь учебной части	<ul style="list-style-type: none"> • оперативность и качество выполнения работ; • своевременное и достоверное предоставление отчетности; • соблюдение требований по кадровому делопроизводству; • производственная дисциплина

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для обслуживающего персонала:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
Уборщик	<ul style="list-style-type: none"> • содержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке; • качественная уборка помещений; • добросовестное исполнение должностных обязанностей
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ; • поддержание в надлежащем состоянии здания и территории ОУ; • привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ; • оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; • добросовестное исполнение должностных обязанностей
Техник-электрик	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение эффективной эксплуатации электрооборудования и средств автоматизации; • обеспечение надежной, экономичной и безопасной работы электроустановок; • качественное ведение технической документации; • добросовестное исполнение должностных обязанностей
Работники столовой	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений столовой; • своевременная сдача отчетности; • добросовестное исполнение должностных обязанностей
Заведующий столовой, заместитель заведующего столовой	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений столовой; • своевременная сдача отчетности; • добросовестное исполнение должностных обязанностей
Социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> • охват учащихся и их семей сопровождением социального педагога и эффективность работы; • высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений; • снижение количества учащихся, стоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних

