

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Малынская основная школа №36»

ПРИКАЗ № 117

с.Малынь

от «31» августа 2023г.

**Об утверждении «Положения о выплатах стимулирующего характера
работникам МБОУ «Малынская основная школа №36»
на 2023-2024 учебный год»**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Щекинского района «Об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность» от 17.05.2023 № 5-630, Положением об условиях оплаты труда работников МБОУ «Малынская ОШ №36» от 26.05.2023г. №61, видов стимулирующего характера

приказываю:

Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Малынская основная школа №36» на 2023 – 2024 учебный год
(Приложение)

Директор школы  Н.П.Зверева



**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Малынская основная школа №36»**

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МБОУ Малынская ОШ №36
протокол от 29.08.2023г. №1

УТВЕРЖДАЮ
Директор Малынская ОШ №36:
Н.П. Зверева
приказ от 31.08.2023г. №117



**ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
работникам Малынской основной школы №36
на 2023-2024 учебный год**

2023г.

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с дополнениями и изменениями 2015г.), Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО, Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», Постановлением Администрации Щекинского района «Об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность» от 17.05.2023 № 5-630, в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Малынская основная школа № 36» от 26.05.2023 № 61

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогических работников и мотивации на достижение высоких результатов, усиление персональной ответственности работников за результаты труда.

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для педагогических работников производится на основании утвержденного перечня показателей эффективности Организации и должна осуществляться с обязательным привлечением представителей организации трудового коллектива и профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Организации, в следующем порядке:

заместителя руководителя, представителя профсоюзной организации школы, иными работниками, подчиненными руководителю непосредственно.

К стимулирующим выплатам относятся:

1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам образовательного учреждения не носит обязательный характер и может устанавливаться как:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Малынская основная школа №36» (далее –ОО).

1.3. Стимулирующие выплаты (персональный коэффициент) работникам определяются Комиссией по оценке качества эффективности деятельности работников (далее – Комиссия).

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ОО в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты (премии) по результатам оценки качества эффективности деятельности работников, на основании решения Комиссии.

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

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг/;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОО;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОО;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОО.

1.7. Работникам ОО персональный коэффициент устанавливается 2 раза в год: на начало учебного года, на начало календарного года.

1.8. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются локальным актом ОО самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии учреждения, педагогического совета ОО, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

2.1. Подсчёт баллов производится по каждому работнику ОУ за период, по результатам которого устанавливается ежемесячный персональный коэффициент или разовая выплата стимулирующего характера, премия, предусмотренная настоящим Положением.

2.2. При установлении персонального повышающего коэффициента максимальная сумма баллов по показателям по каждой категории персонала устанавливается равной 3,0.

Установление персонального коэффициента каждому работнику производится пропорционально количеству баллов, набранному этим работником.

ПРИМЕР: $3,0/\text{макс } \Sigma \text{баллов} * \text{балл 1 работника} = \text{К работника}$

3. Порядок снятия выплат

3.1. Снижение или снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены выплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- за непредставление в установленные сроки докладов, справок и другой отчетной документации;
- за представление недостоверной информации в отчетных документах;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- за нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- за некачественное предоставление образовательных услуг, жалобы родителей (законных представителей), административные нарушения, низкое качество учебно-воспитательной работы;
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

3.2. Настоящее Положение действует в течение учебного года.

3.3. Директор ОО обязан уведомить работника за 2 месяца в письменной форме об изменении выплат, как существенных условий трудового договора.

3.4. Все споры, возникающие из данного Положения, разрешаются в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ и другими правовыми актами, распоряжениями муниципальных органов, а также через школьную Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.5. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с законодательными актами РФ и по согласованию с общим собранием ОО.

**Критерии по установлению показателей и критериев оценки эффективности
деятельности педагогических работников
по должности «Учитель»**

Критерии*	Наименование и обозначение показателей*	Коэффициент/баллы*
1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Сложность и важность выполняемой работы:		2,7
1.1 Участие в мероприятиях по организации ОГЭ, итоговой аттестации учащихся		0,1
1.2 Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.	конкретные проекты	0,2
1.3 Работа в классах, группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемостью классов, групп в образовательном учреждении	при превышении до 5 человек;	до 0,2 0,1
	более 5 человек	0,2
1.4 Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа	от 2-х обучающихся	0,2
1.5 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	конкретные мероприятия	0,2
1.6 Организация внеклассной работы	при проведении 2-х мероприятий,	до 0,3 0,1
	более 2-х мероприятий	0,3
1.7 Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень	до 0,3 0,1
	- региональный уровень	0,2
	- межрегиональный, всероссийский уровень	0,3
1.8 Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне	до 0,2 0,1
	- на региональном уровне	0,2
1.9 Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
1.10 Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	конкретные мероприятия	0,2
1.11 Наличие и использование в работе инновационных методик	конкретные методики	0,2
1.12 Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе	конкретно используемые в учебном процессе	0,2

1.13 Участие в обновлении школьного сайта	наименование конкретного обновления	0,1
1.14 Социальное партнерство с другими учреждениями	конкретная школа	0,1
2. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		до 0,3
2.1. на период испытательного срока		0,2
<i>Максимально размер</i>		3
2. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
2.1 Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	до 10 5 10
2.2 Успеваемость учащихся	100% 80%-90% ниже 80%	до 25 25 20 5
2.3 Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
2.4 Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
2.5 Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	15
2.6 Подготовка и проведение родительских собраний	Протоколы	20
<i>Максимально количество баллов</i>		100
3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.1 Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения - региональный уровень	30 10 15

	-межрегиональный, - всероссийский уровень	20 30
3.2 Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения; - на региональном уровне; - всероссийский уровень	20 5 10 20
3.3 Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		20 10 20
3.4 Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
3.5 Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет - использует ресурсы сети Интернет учреждения	До 15 15 5
3.6 Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	- для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся - для индивидуализации траекторий обучения учащихся	До 15 5 10 15
3.7 Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		120
4. Оценка качества выполнения работ		
4.1 Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	конкретные поручения	15
4.2 Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	отсутствие документов подтверждающие жалобы и замечания по всем критериям	10
4.3 Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	наличие документов	10

	проведении правильности ведения документации	
4.4 Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		15
<i>Максимально количество баллов</i>		50

Приложение 2

5. Разовые выплаты

Педагогические работники	5.1. За призовые места в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального, регионального уровней	До 10 000 руб.
Педагогические работники	5.2. За открытые уроки, внеклассные мероприятия в масштабах района	До 15 000 руб.
Педагогические работники	5.3 За сложные условия организации учебно-воспитательного процесса и работы с родителями.	До 10 000 руб.
Все работники	5.4 За высокие результаты работы по итогам проверок, ревизий на школьном уровне, ревизий контролирующих органов;	До 10 000 руб.
Педагогические работники	5.5 За охват детей, вовлеченных в спортивные секции; участие в спортивных соревнованиях и их результативность.	До 10 000 руб.
Педагогические работники, руководитель	5.6 За результативное участие в общественной работе	До 20 000 руб.
Все работники	5.7 Эффективность работы по охране труда и технике безопасности: - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы; - обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охране труда, антитеррористической защищенности; - сохранность жизни и здоровья учащихся и работников школы.	До 15 000 руб.
Все работники	5.8 За выполнение разовых работ (малярные, штукатурные работы, покраску, электрические работы)	До 20 000 руб.
Все работники	5.9 За особые успехи в работе ко Дню учителя и другим государственным праздникам	До 20 000 руб.
Все работники	5.10 Юбилеи работников школы 50,60,70,80 лет, в связи с уходом на заслуженный отдых.	До 20 000 руб.
Все работники	5.11 По итогам года	До 30 000 руб.

