

«Согласовано»
Председатель Управляющего
совета школы: _____
(Макаева А.Н.)

«Принято»
общим собранием ТК
протокол № 1
от « 28 » 01.20 22 г.

«Утверждаю»
Директор школы: _____
(Абрашкина Е.Н.)
от « 28 » 01. 2022 г.
Приказ № 16/1-од_

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих доплатах работникам ГБОУ СОШ с.Константиновка муниципального района Большеглушицкий Самарской области .

1. Общие положения.

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08 2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования , выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации», Приказом МО и Н СО от 19.02.2009г № 29-ОД « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» , Приказа МО и Н СО от 19.02.2009г № 31-ОД , № 28-ОД «Об утверждении Примерных перечней критериев , позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», а также Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 05.07. 2017г № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» в части установления надбавки за результативность и качество работы», Постановления Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» , №118 от 27.07.2007г "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений", Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановление Правительства Самарской области от 12.10.2011 №578 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области», Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента

по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (ред. №600 от 31.10.2012г, ред. №756 от 12.12.2013г), Постановление от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счёт средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения. Возможно снижение или отмена стимулирующих выплат за снижение эффективности труда и качества образования.

Порядок рассмотрения Управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному, учебно - вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются директором школы.

Стимулирующие выплаты могут быть установлены на определённый период времени как основным работникам, так и работникам по- совместительству.

1.4. Настоящее Положение действует с момента принятия с 11.01.2022г..

1.5. Обсуждено и принято на собрании трудового коллектива протокол № __1__ от __11___.01___ 2022 г.

1.6. Стимулирующие доплаты распространяются на всех работников школы вне зависимости от должности.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений.

2.1. Необходимым условием стимулирования работников школы является:

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

2.1.1. Если на работника школы в теч.года, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть отменены, либо не установлены.

2.1.2. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или их размер может быть снижен при наличии веских оснований и с обязательным согласованием с УС школы.

2.2. Основания для снятия или снижения размера стимулирующих выплат

2.2.1. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

2.2.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

-Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

-Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

-Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ГБОУ.

-При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

Указанные стимулирующие выплаты могут быть увеличены, либо уменьшены, либо отменены полностью при ухудшении качества работы.

3. Цели стимулирования.

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся с целью:

-повышения качества образовательного и воспитательного процессов;

-усиления материальной заинтересованности работников школы;

-добросовестного исполнения трудовых обязанностей;

-развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

4. Основания для стимулирования.

4.1. Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

5. Виды и размеры стимулирующих выплат.

5.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

6.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в ОУ производится УС школы согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников школы по представлению директора школы, административно-хозяйственный персонал получает фиксированные стимулирующие доплаты по результатам работы в рамках отпущенного фонда.

6.2. До 15 сентября текущего учебного года работниками учреждения предоставляются листы самоанализа.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника вводятся показатели и шкала показателей.

6.3. Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной, воспитательной работы производится экспертной комиссией до 18 числа, далее проводится согласование с УС до 23 числа, утверждается приказом директора школы до 25 числа.

6.4. Мониторинг профессиональной деятельности работников школы по утвержденным критериям и показателям ведётся в течение текущего учебного года.

6.5. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам ОУ могут устанавливаться сроком на год.

6.6. Подсчет баллов по каждому работнику школы производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

6.7. Определения денежного веса (в рублях) одного бала по школе производится в пределах средств стимулирующего фонда.

6.8. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

6.9. Соотношение выплат в пределах стимулирующего фонда между различными категориями сотрудников ОУ устанавливается в следующих пропорциях:

85% - педагогические сотрудники;

15% - административно-хозяйственный персонал;

03% (от общего стимулирующего фонда)- руководитель.

В СП- Детский сад «Чебурашка» ГБОУ СОШ с.Константиновка :

30%-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам;

13%-выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам;

25% - выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам.

19%-выплаты работникам СП.

Не менее 13%-стажевые подработникам

Размер стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором школы.

7. Порядок выплат стимулирующего характера.

7.1. Для установления выплат стимулирующего характера устанавливается срок с 01 сентября по 31 августа текущего года.

7.2. Размер выплат работникам школы утверждаются приказом директора школы. Директор школы издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат в трёх-дневный срок после утверждения оценочного листа

7.3. Стимулирующие выплаты назначаются в пределах и за счет выделенного стимулирующего фонда оплаты труда образовательному учреждению.

В срок не позднее 21 сентября каждого года на основании протокола комиссии с учетом мнения УС школы директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются 1 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

8. Единовременное премирование работников:

8.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям, способствующим повышению качества образования:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - реализация творческих идей в области деятельности работника.
- выполнение работ, не связанных с основными должностными обязанностями;
- подготовка победителей, призеров конкурсов, смотров, олимпиад всех уровней;
- за проведение походов и экскурсий во внеурочное время при условии участия в походе и экскурсии ,поездки не менее 15 обучающихся
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год»;
- за эффективность работы профсоюзного комитета образовательного учреждения,
- по итогам работы за год.
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- за организацию качественного дежурства класса по школе .
- за творчество и инициативу в работе с детьми и сотрудниками;
- за внедрение ФГОС дошкольного образования в образовательный процесс.

8.2. Единовременное премирование работников школы осуществляется по согласованию с УС школы на общих основаниях и утверждается приказом директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

9. Апелляция

9.1 Работники общеобразовательного учреждения в течение 10 дней с момента опубликования оценочного листа вправе подать, а ЭК обязана принять обоснованное письменное заявление работников о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, процедур мониторинга и оценки, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п..Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

ЭК обязана осуществить проверку обоснованного заявления работников и дать ему обоснованный ответ в устной / письменной (по согласованию с работником ОУ) форме по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших

ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

№№	Критерий оценивания эффективности деятельности педагогов	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов до
1	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности			
1.1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих уч-ся			3
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету: Выше среднего по ОУ Имеет позитивную динамику			3
1.3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский, математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету			3
1.4	<i>Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору</i>			3
1.5	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: окружной уровень- областной уровень-			3
1.6	<i>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%</i>			3
1.7	Отсутствие обоснованных обращений уч-ся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках			3
1.8	Пропуски уч-ся уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков			2
		Итого:		23
2.	Позитивные результаты внеурочной деятельности уч-ся			
2.1	За участие учащихся в олимпиадах по предмету (за кажд. уч-ся): За призовые места: -Районный -Окружной			3
2.2	Участие уч-ся в НПК (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): Окружной			3
2.3	Участие уч-ся в конкурсах, соревнованиях (в зависимости от количества победителей, призеров)за каждого уч-ся Окружной Областной			3

	ИТОГО			9
3.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя				
3.1	Повышение (сохранение) охвата детей горячим питанием в теч. уч.года			2
3.2	Снижение (отсутствие) уч-ся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних			3
3.3	Отсутствие замечаний по ведению школьной документации			3
3.4	Отсутствие обоснованных обращений уч-ся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках			3
	ИТОГО			14
4.	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий			
4.1	Использование элементов новых педтехнологий (здоровьесберегающие технологии , дистанционное обучение, профильное, предпрофильное, проектная деят-ть.....).			3
	ИТОГО:			3
5.Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
5.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся			3
	Итого:			3
6.0	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.			
6.1.	Преподавание углубленных курсов, преподавание профи-льных предметов, разработка новых эффективных технологий обучения, воспитания и развития детей, авторских программ для элективных курсов предпрофильной подготовки и профильного обучения, работа по новым образовательным стандартам			3
6.2	Выполнение обязанностей оператора АСУ РСО, Работа в АСУ РСО			3
6.3.	Интенсивность и напряженность работы: выполнение обязанностей зам УВР, зам ВР, консультант МСОКО, кадровое дело, ведение документации (ОТ,ТБ,ПБ,ЭБ, Экология; работа в комиссиях, МСОКО), внеклассная работа			до 6000 руб
6.4	Методическая работа в школе: выступление на педагогическом совете			3
6.5	Наставничество			3
	ИТОГО			12
	ВСЕГО			64
АХП				
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и др. проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности(гл.бухг.)			3
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)(завхозу)			3
3	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПиН,(уборщицы)			3

4	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа			3
5	Ведение мониторинга обеспеченности учащихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами (библиотекарю)			3
			Всего	15

ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Работникам школы может быть оказана материальная помощь при наличии средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, наводнении, пожар и др...форс-мажорные обстоятельства).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы материальной помощи является заявления работника с приложением подтверждающих документов, приказ директора.

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ-ДЕТСКИЙ САД

Наименование должности	Критерии	Кол-во набранных баллов	Макс. кол-во баллов до
1	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 30%		
Воспитатели и иные педагогические работники	- Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне;		3
	- Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников;		3
	- Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ГБОУ;		3
	- окружной уровень;		4
	- областной уровень;		4
	- Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.:		2
	-районный,		3
	окружной уровень;		4
	- областной уровень.		3
	- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций;		3
-Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);		3	
- Использование в образовательном процессе			

	инновационных педагогических технологий. - Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения)		3 3
2	Выплаты воспитателям , помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%		
Воспитатели и иные пед. работники, помощники воспитателя	-Высокий уровень и качество работы в разновозрастной группе, сложность работы .		3
3	Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - 25%		
Воспитатели, помощники воспитателя	- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в СП		3
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		3
	- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		3
4	Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 19%		
Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, работники пищеблока (повар)	- Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;		3
	- Содержание помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН;		3
	- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.		3