Принято на заседании педагогического совета МБОУ СОШ с.Вачелай Протокол № 3 от 2.11. 2023 г	Мнение профсоюзного комитета МБОУ СОШ с.Вачелай УЧТЕНО Председатель профсоюзного комитета Н.Н. Стёксова	Утверждаю директор МБОУ СОШ с.Вачелай М.С.Кирилова Приказ № 184 А от 02.11. 2023 г
--	--	--

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам МБОУ СОШ с. Вачелай
на 2023 – 2024 уч.год

с.Вачелай
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Вачелай в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Вачелай Сосновоборского района Пензенской области.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;

- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- 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.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам ОО производятся с целью повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации, развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников ОО являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности (Приложение № 1,2, к настоящему Положению).

4. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением.

5.Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в школе производится рабочей группой согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников ОО по представлению директора школы.

5.2. Критерии и показатели определения стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Вачелай могут меняться, но не реже 1 раза в год. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.3. . Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников ОО за полугодие на основании листов самооценки.

5.4. С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности работников ОО по утвержденным критериям и показателям за данный период, составляется итоговая таблица, которая содержит Ф.И.О. учителя, количество баллов по каждому критерию и общее количество набранных баллов

5.5. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных работниками школы по результатам текущего учебного года, и распределяется на 2 полугодие. Единовременные выплаты выплачиваются после их распределения рабочей группой. Полученное распределение стимулирующей части вместе с расшифровкой оснований набранных каждым педагогическим работником баллов директор школы представляет на согласование Совету школы.

5.6. По согласованию представленного Совету школы распределения стимулирующей части , директор закрепляет результаты этого распределения приказом, на основании которого бухгалтерия ОО осуществляет ежемесячные выплаты педагогическим работникам.

и утверждения директором школы.

6. Порядок выплат стимулирующего характера

6.1. Размер и вид выплат стимулирующего характера работников школы производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Совете школы.

Для объективного анализа результатов работы педагогических работников создается рабочая группа, состоящая из педагогов, председателя профкома, председателя родительского комитета.

Для установления указанных выплат стимулирующего характера на первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, на второе – с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера должны быть установлены в период с 01 по 21 сентября, на второе – с 01 по 21 января.

6.2. Выплаты работникам Учреждения утверждаются приказом директора.

6.3 Денежный вес одного балла (в рублях) по школе определяется следующим образом: суммируются все баллы, полученные всеми педагогическими работниками школы. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, получается денежный вес одного балла.

6.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю .

8. Функции участников управления школой при назначении стимулирующих выплат:

8.1 Совет школы вносит свои предложения по назначению выплат, участвует в проведении мониторинга и экспертизы итогов деятельности педагогов и коллектива, согласует назначение выплат.

9. Необходимым условием стимулирования работников Учреждения является добросовестное выполнение Устава , Правил внутреннего трудового распорядка и

должностных инструкций, открытость и доступность образования.

9.1. Если на работника ОО в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

**КРИТЕРИИ
РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ с. Вачелай**

Критерии стимулирующих надбавок	Показатели	Количество баллов
Повышение уровня реализации программ профильного обучения		
1	Участие в реализации региональных проектов («Обучение для жизни» и др.).	10
Положительная динамика предметных результатов обучающихся		
2	Результат Всероссийских проверочных работ, национальных исследований, региональных исследований и мониторингов	От 65% 5 От 55% до 64% 4 От 45% до 54% 3 От 35% до 44% 2
3	Результаты срезовых работ (на школьном и муниципальном уровне	От 85% 5 От 75% до 84% 4 От 65% до 74% 3 От 55% до 64% 2 От 20% до 55% 1
Система поддержки талантливых детей		
4	Наличие системы работы с одаренными (талантливыми) детьми	1 человек 6
		2 человека 8
		3-4 человека 10
5	Подготовка обучающихся к участию в НПК (Старт в науку, Земля родная и др.)	Школьный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 0,2
		Муниципальный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 1
		Региональный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 2
		Федеральный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 3
6	Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах (кроме онлайн-олимпиад)	Школьный уровень (за каждого участника), 0,2
		Муниципальный уровень (за каждого участника, кроме победителя) 1
		Региональный уровень (за каждого участника, кроме победителя) 2
		Федеральный уровень (за каждого участника, кроме победителя) 3
7	Подготовка и организация обучающихся к участию в конкурсах, соревнованиях	Школьный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 0,2
		Муниципальный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 1
		Региональный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 2
		Федеральный уровень (за каждого ученика, кроме победителя) 3
8	Участие в региональных, Всероссийских, международных конкурсах, олимпиадах	Больше 20 человек 5
		До 20 человек 4
		До 15 человек 3

		До 10 человек	2
		До 5 человек	1
Совершенствование учительского корпуса			
9	Участие в работе творческих мастерских, экспериментальных площадках	Муниципальный уровень	10
		Региональный уровень	15
10	Участие педагогов в научно-методическая деятельность: НПК, семинары, разработка научно-практических пособий	Муниципальный уровень	5
		Региональный уровень	10
		Федеральный уровень	15
11	Совместная работа социальными партнерами		3
12	Повышение профессионального мастерства (семинары)		2
Использование информационных технологий			
13	Использование личного сайта , страницы на школьном сайте, сайта школы при работе с учащимися и родителями		3
Сохранение и укрепление здоровья школьников			
14	Эффективность проведения каникулярного отдыха обучающихся	Более 70% учащихся	5
		От 50 до 70%	3
		Менее 50%	2
Расширение самостоятельности школ			
15	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний (не ниже 80%)	80% и более	5

Показатели для установления единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда

№ п/п	Показатели	Абсолютный показатель (руб)
• Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя		
1	Открытые уроки по актуальным проблемам образования (совершенствование учительского корпуса, за один урок): <ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	 1000 2000 3000
2	Выступление на семинарах, МО, МС по актуальным проблемам образования (совершенствование учительского корпуса, за одно выступление): <ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	 1000 2000 3000
3	Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы (совершенствование учительского корпуса, за одного победителя и призёра): <ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	 1000 2000 3000
4	Работа в экспертных комиссиях различного уровня (совершенствование учительского корпуса) <ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	 1000 2000 3000
5	Наличие авторских публикаций (за каждую) <ul style="list-style-type: none"> • Региональный уровень • Федеральный уровень 	 2000 3000
• Результативность внеурочной деятельности обучающихся		

6	<p>Результаты участия в предметных олимпиадах, НПК, соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов и игр по учебным дисциплинам), (за каждого ученика- победителя и призёра, команды ОО):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Федеральный уровень 	<p>1000/2000 2000/3000 3000/4000</p>
<p>• Организация воспитательной работы с учащимися</p>		
7	<p>Результативность разработки и реализации социальных проектов (расширение самостоятельности школ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Школьного уровня • Муниципального уровня • Регионального уровня 	<p>1000 2000 3000</p>
<p>• Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях</p>		
8	<p>Личное участие педагога в профессиональных конкурсах.</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень 	<p>1000 3000 4000 5000</p>
9	<p>Наличие призового места в профессиональных конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень 	<p>2000 3000 4000 5000</p>
10	<p>Результативное оказание помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный 	<p>1650 3000 4000 5000</p>

Премии и поощрения по результатам труда (разовые) по приказу директора

- За проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям – 10000 руб .
- За выдвижение творческих идей в области деятельности работника-
6000 руб.
- За подготовку и проведение ВПР, национальных исследований , самодиагностики, стартовых диагностик, электронных мониторингов, мониторингов в рамках воспитательной работы - 10000 руб.
- Материальная помощь – 5000 руб.
- За проявление творческой инициативы – 5000 руб.
- За работу педработников в летнее время в лагере – 3000 руб.
- За работу в летнее время начальнику лагеря- 5000 руб.
- За работу начальнику лагеря (осень, зима, весна) - 2500 руб.
- За работу в лагере (осень, зима, весна) – 1000 руб.
- За подготовку конкурсного материала по лагерю «Костёр»-5000 руб.
- За подготовку школы к новому учебному году (всем работникам школы)- 5000 руб.
- За выполнение обязанностей старшего воспитателя в лагере в летнее время- 2500 руб.
- В связи с празднованием Дня Учителя – 10000 руб.
- В связи с празднованием Дня бухгалтера – 5500 руб.
- По итогам работы за учебный год (всем работникам школы) – 3000 руб.

- По итогам работы за календарный год – 5000 руб.
- За популяризацию зимних видов спорта среди учащихся, населения, благоустройство школьного катка – 6000 руб.
- За выполнение обязанностей директора в течение 10 дней и более - 10000руб.
- За своевременное, результативное ведение сайта, ЭСО - 10000 руб.
- За участие в мероприятиях Всероссийского, регионального уровня (НПК, конкурсы, исследования, съезды, конференции) – 10000 руб.
- За работу по оказанию помощи в подготовке педагогов для участия в конкурсах муниципального, регионального уровня – 3000 руб.
- По итогам работы за календарный год (гл. бухгалтеру) – 20000 руб
- За участие в мероприятиях , проектах, олимпиадах ,конкурсах регионального, федерального уровня в онлайн формате – 1000 руб.
- За результативную профилактическую работу с обучающимися -1500 руб.
- За участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА
ВАЧЕЛАЙ СОСНОВОБОРСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ,**
Кирилова Мария Сергеевна, Директор

05.12.23 11:10 (MSK)

Сертификат 679EC6DF2EB044129FD74568B2CE542E