

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 20 имени М.Ю. Козлова»

ПРИКАЗ

20.03.2023

№ 79

пгт Никель

Об утверждении Положения о стимулирующих
выплатах работникам МБОУ ООШ № 20

На основании решения педагогического совещания (протокол № 1 от 20.03.2023)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ООШ № 20.
2. Признать утратившим силу приказ МБОУ ООШ № 20 от 01.09.2022 № 255/1 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ООШ № 20».
3. Ответственному за сайт Галкину А.В. разместить на официальном сайте Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ООШ № 20.

Директор

А.В. Кольцова

С приказом ознакомлен(а):

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ ООШ № 20
протокол № 1 от 20.03.2023

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ № 20
_____/А.В. Кольцова
приказ № 79 от 20.03.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
МБОУ ООШ № 20

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение предусматривает принципы установления стимулирующих надбавок для работников МБОУ ООШ № 20, определяет размеры, условия и порядок их установления.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.5. Положение распространяется на педагогических работников,

1.6. Стимулирующие выплаты работникам включают выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников школы.

1.7. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора школы.

1.8. Настоящее Положение утверждается на общем собрании работников школы.

2. Порядок выплат стимулирующего характера
для педагогических работников

2.1. Стимулирующие выплаты для педагогических работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантированные стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии.

Гарантированные стимулирующие выплаты устанавливаются за почетное звание, наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени. Они устанавливаются в фиксированных денежных суммах или процентном отношении.

2.3. В основе определения размера стимулирующей надбавки - критерии и показатели качества и результативности труда работников школы. Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета

ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 31 августа;
- с 1 сентября по 31 декабря.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.5. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты, высокое качество выполняемых работ могут устанавливаться в фиксированных денежных суммах или процентном отношении по представлению Комиссии школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.7. На основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат директор школы издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок), в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3. Организация деятельности Комиссии по распределению стимулирующих выплат

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на общем собрании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.

3.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором школы.

3.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.11. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.12. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.13. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для работников;
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за

отработанный период.

- Оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Работники школы представляют в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями, оформляют оценочный лист (Приложение № 1).

В случае отказа работником школы заполнять оценочный лист без уважительной причины Комиссия вправе не оценивать работника за данный период из-за отсутствия информации.

Ответственность за достоверность информации работников возлагается на заместителей директора и руководителей МО предметников.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям, проверяет правильность заполнения оценочных листов каждого работника и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

4.3. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок.

4.4. Комиссия обязана ознакомить каждого работника персонально с итоговым оценочным листом.

4.5. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.6. Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.7. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом;
- б) вычисление стоимости одного балла по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов;
- в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов.

4.8. На основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности.

5.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников, и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно (Приложение № 2).

Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению

Педагогического совета, первичной профсоюзной организации, Комиссией по распределению стимулирующих выплат не чаще одного раза в полгода.

6. Порядок уменьшения или снятия стимулирующих выплат.

6.1. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены в следующих случаях:

- некачественного выполнения работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, результаты проверок);
- нарушения дисциплины труда;
- невыполнения правил внутреннего трудового распорядка;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- несоблюдения норм педагогической этики;
- в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса.

7. Заключительные положения

7.1. Данное положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательного учреждения и действует постоянно.

7.2. Дополнения, изменения могут быть внесены протоколом согласования между руководителем общеобразовательного учреждения и Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Критерии и показатели стимулирования деятельности учителя

1 - Успешность учебной работы				
1.1	Качество знаний	Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам четверти, в сравнении со средним показателем качественной успеваемости в ОУ	Раз в четверть	Ниже среднего уровня в ОУ – 0 баллов Соответствие среднему уровню в ОУ – 1 балл Выше среднего уровня в ОУ – 2 балла
1.2	Качество освоения учебных программ (динамика)	Количество учащихся, получивших «2» и количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода	Раз в четверть	Ниже среднего уровня в ОУ – 0 баллов Соответствие среднему уровню в ОУ – 1 балл Выше среднего уровня в ОУ – 2 балла
1.3	Подготовка к ГИА/сдача ВПР/1,4 класс, Проектная деятельность (9 классы)		Раз в месяц	2/2/2/2
1.4	Индивидуальная работа с одаренными/отстающими учащимися. Подготовка к участию в мероприятиях различного уровня	Учёт количества консультаций. Разработка индивидуальных маршрутов	Раз в месяц	1 - редко 2 - систематически Маршрут - 1 балл плюс (в случае манипулирования данными – снятие баллов на 3 месяца)
1.5	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. в очном формате.	Количество учащихся, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. победителей, призеров, участников предметных олимпиад. Участие в спортивно-творческих мероприятиях (организация и сопровождения в другие регионы)	По мере участия	Участники: школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; областной уровень – 3 балла Россия – 4б Победители: школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; областной уровень – 3 балла; региональный уровень – 4 балла; всероссийский уровень – 4+1 балл; Организация мероприятия -2 балла, жюри, судейство и сопровождение вне города – 1 балл
1.6	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах различной направленности и др. в дистанционном формате		По мере участия	От 1 до 5 мероприятий - 1 балл; От 5 и более – 2 балла
1.7	Участие в мероприятиях повышающих престиж школы	Творческие и т.п. мероприятия	По мере участия	От 1 до 4 В зависимости от масштабов мероприятия и уровня (район, область, РФ)
2 - Профессиональные достижения педагогов. Обобщение и распространение педагогического опыта				
2.1	Проведение открытых	Количество и качество	По мере	На уровне ОУ – 1 балл

	уроков	проведённых уроков, уровень представления.	участия	На муниципальном уровне – 2 балла На областном уровне – 3 балла На региональном уровне – 4 балла На всероссийском уровне – 4+1 баллов
2.2	Участие в реализации инновационных программ, проектов	Конкурсы по предметам, олимпиадные группы, проектная деятельность, комиссии, группы, разработка программ и т.д.	По мере участия	В ОУ: Участие - 1 балл Руководство группой – 3 балла На уровне муниципалитета, области, региона: Участие - 2 балл Руководство - 3 балла Координатор реализации инновации – 5 баллов
2.3	Участие в инновационной деятельности, обобщение опыта. Работа на цифровых платформах («Сферум», «Решу.ОГЭ», «Инфоурок», «Учи.ру», «Яндекс учебник» и др.). Проведение уроков по развитию функциональной грамотности.	Количество обучающих семинаров различного уровня, степень участия педагога на семинарах: слушатель, выступающий с обобщением опыта, внедряющий и апробирующий на базе ОУ, изученное на семинаре.	По мере участия	Участие в семинаре - 1 балл Выступление на семинаре – 2 балла В школе: выступление 1 балл Систематическая работа на цифровых платформах – 1 балл Уроки ФГ – 1 балл
2.4	Участие в методической работе	Разработка методических материалов, создание и пополнение «методической копилки» в электронном виде, выступление на заседании методического объединения, педагогическом совете	По мере участия	1 или 2 балла в зависимости от уровня мероприятия (школьный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 2 балла). К школьному уровню, в том числе, относятся материалы размещенные в школьных медиа – сайт школы, ВК школы, группы школы в ВК – спорт, воспитание, театра
2.5	Иное	Работа в составе муниципальных и областных комиссий по проверке различных видов работ (ВПР, диагностика, олимпиады и пр.)	По мере участия	Муниципальный уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла
Невыполнение правил внутреннего распорядка (дежурство и т.д.), не выполнение указаний администрации без уважительной причины, наличие дисциплинарных взысканий, несвоевременное ведение школьной документации и несвоевременная сдача отчётности (отдельно бумажные и электронные)				- за каждую позицию - минус 2 балла