

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с. Дубровка

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
школы
Протокол № 1
от 01.09.2021г.

Согласовано: *МШ*
Председатель
профсоюзного
комитета школы
Шаныгина Н.Н.

Утверждено
Директор школы
Малькова Н.Н.
Приказ № 89
от 01.09.2021г.



Положение
о выплатах стимулирующего характера
работникам МБОУ СОШ с.Дубровка
Спасского района Пензенской области

с. Дубровка
Спасский район
Пензенская область
2021 г.

1. Настоящее положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с. Дубровки (далее - «Учреждение»), а также показателей и методики оценки качества деятельности работников Учреждения, работников дошкольной группы при Учреждении.

1.2. Установление надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Доля стимулирующей части может составлять до 30% фонда оплаты труда.

1.3. По решению руководителя Учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, стимулирующий фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий не более 20% стимулирующего фонда.

1.4. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются экспертной комиссией образовательного учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников Учреждения по каждой категории работников отдельно.

1.5. По решению руководителя Учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления, для стимулирования успешности труда молодых и вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, работников, находившихся в длительном отпуске сроком до одного года, принятых на работу в период действия уже установленных выплат стимулирующего характера, определена стимулирующая надбавка в размере до 5% от гарантированной заработной платы.

1.6. Руководитель Учреждения не чаще чем два раза в год представляет в экспертную комиссию образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности и определения коэффициента трудового участия (КТУ).

1.7. Размер стимулирующих надбавок работникам Учреждения определяется решением экспертной комиссии образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок.

1.8. Показатели оценки качества деятельности работников Учреждения при установлении стимулирующих надбавок разрабатываются Комиссией.

1.8.1. Показатели оценки качества деятельности педагогических работников образовательного учреждения

№	Показатели оценки	Ба лл ы
1	Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения -от 40% до 50% -от 50% до 60% -от 60%до70%	1 2 4
2	Ведение постоянной внеклассной работы по предмету не входящее в	10

	тарификацию	
3	<p>Результаты инновационной образовательной деятельности (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - районный уровень - на областном уровне; 	<p>3 5 10</p>
4	<p>Результативность итоговой аттестации по предмету (9, 11 классы)</p> <ul style="list-style-type: none"> - удовлетворительный результат - хороший результат - не удовлетворительный результат 	<p>3 5 -2</p>
5	<p>Добросовестная работа на ЕГЭ</p> <ul style="list-style-type: none"> - в качестве организаторов - в качестве дежурного 	<p>3 1</p>
6	<p>Добросовестное и качественное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе.</p> <ul style="list-style-type: none"> - без замечаний - с замечаниями - постоянное отсутствие во время дежурства 	<p>3 1 -2</p>
7	Индивидуально-дифференцированная. коррекционная работа с отстающими учащимися, подготовка к выпускным экзаменам, с обязательным ведением журнала и ученической тетради для дополнительных занятий	5
8	<p>Участие в мероприятиях по предмету совместно с учащимися, организация походов, экскурсий, поездок, при условии участия не менее 50% учащихся класса</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень - районный уровень - областной уровень - неучастие класса в запланированных школьных мероприятиях 	<p>1 3 5 -2</p>
9	Несоблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие факторов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	- 1
10	Выполнение несвойственных или непредвиденных видов деятельности по приказу	10
11	<p>Работа на пришкольном участке.</p> <p>Качественная и своевременная организация работы учащихся</p>	3
12	Замещение уроков	5
13	<p>Общественная работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в субботниках - участие в подготовке к приемке школы 	<p>2 5</p>
14	Публикация работ учащихся	

	<ul style="list-style-type: none"> -школьный уровень -районный уровень -региональный уровень 	<p>5 7 10</p>
15	<p>Выполнение правил внутреннего трудового распорядка</p> <ul style="list-style-type: none"> - нарушение негрубое (опоздание, обоснованная жалоба родителей, удаление с урока и т.д.) - нарушение грубое (прогул и т.д.) - высокий уровень решения конфликтных ситуаций - эффективная работа с семьей: проведение совместных мероприятий с родителями по предмету, посещение родительских собраний 	<p>-2 - 5 3 3</p>
16	<p>Активное участие (выступление) в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), работа в творческих группах:</p> <ul style="list-style-type: none"> -школьный уровень -районный уровень - региональный уровень 	<p>3 5 10</p>
17	<p>Участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> -участник -дипломант -победитель 	<p>5 8 10</p>
18	<p>Участие в конкурсе методических разработок, учебных кабинетов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -участник -дипломант -победитель 	<p>1 3 5</p>
19	<p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности</p>	<p>10</p>
20	<p>Подготовка учащихся к участию в социальных проектах (за каждый)</p>	<p>10</p>
21	<p>Образцовое содержание кабинета</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие паспорта кабинета - соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности в кабинете - соблюдение эстетических требований к оформлению учебного кабинета - ответственное отношение к сохранности мебели и оборудования 	
22	<p>Организация работы по преддошкольной подготовке детей</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение занятий - посещение семей 	<p>5 5</p>
23	<p>Общественная оценка деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - благодарственные письма общественности; - положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге 	<p>5 5</p>

24	<p>Выполнение учебного плана:</p> <ul style="list-style-type: none"> - менее 90% - 90-95% - 96-100% 	<p>0 2 3</p>
25	<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций) за каждого ученика или команду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень - районный уровень - областной уровень зональный уровень (диплом, грамота) российский уровень(диплом, грамота) международный уровень(диплом, грамота) 	<p>1 2 3 5 10 15</p>
26	<p>Разработка и внедрение авторских программ, утвержденных в установленном порядке:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - районный уровень; - региональный уровень 	<p>5 10 20</p>
27	<p>Использование на уроках современных образовательных, в том числе информационно- коммуникационных технологий с представлением поурочных разработок</p> <ul style="list-style-type: none"> - в системе; - периодически 	<p>10 5</p>
28	<p>Публикации учителей</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - районный уровень; - региональный уровень 	<p>3 5 7</p>
29	<p>Методическая работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых уроков - проведение открытых уроков с использованием интерактивного оборуд. - выступления с тематическим докладом на заседании предметного МО - выступления с тематическим докладом на педсовете и школьном семинаре - выступления с тематическим докладом на районной конференции 	<p>5 6 2 2 5</p>
30	<p>Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - районный уровень; - региональный уровень 	<p>3 5 8</p>
31	<p>Организация работы школьного оздоровительного лагеря</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформление документации - качественная организация работы учащихся - соблюдение техники безопасности 	<p>10 5 2</p>

32	Высокая исполнительская дисциплина	3
----	------------------------------------	---

1.8.2. Показатели оценки качества деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя

№ п/п	Показатели оценки	баллы
1.	Наличие качественного плана воспитательной работы.	2
	Его выполнение	2
2.	Наличие качественной программы воспитательной работы.	4
	Её выполнение.	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественно и в срок подготовленная документация по воспитательной работе	2
4.	Охват учащихся организованным питанием, организация приема пищи. Качественное и своевременное ведение документации по питанию обучающихся класса (социальные паспорта класса: вовремя и качественно)	3
	Нарушение сроков.	-1
5.	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя: - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	2
	- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	2
6.	Привлечение внебюджетных средств: средств спонсоров, и помощи родителей для оснащения образовательного и воспитательного процессов.	5
7.	Проведение совместных мероприятий с родителями	1
8.	Организация походов и поездок (при условии участия не менее 50% учащихся класса) – подтверждено приказами по школе.	2
9.	Участие обучающихся в общешкольных мероприятиях и мероприятиях к юбилейным датам и открытые классные часы	1
10.	Участие совместно с учащимися в районных и областных мероприятиях	2
11.	Качественная и своевременная организация работы учащихся своего класса (субботники, уборки)	3
12.	Организация летней практики учащихся	2
	- Кол.-во отработавших 90-100%	1
	- Кол.-во отработавших менее 50%	-2
13.	Подготовка учащихся к участию в социальных проектах	10

1.8.3. Показатели оценки деятельности заместителя директора по УВР

№ п/п	Показатель оценки	баллы
1.	Организация предпрофильного и профильного обучения	10
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля	10
3.	Выполнение плана воспитательной работы	10
4.	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации учащихся.	10
5.	Организация на базе школы ППЭ в форме ЕГЭ, ЕМЭ.	10

6.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	10
7.	Организация мониторинга результатов деятельности системы образования.	10
8.	Качественная организация работы общественного органа, участвующего в управлении школой: - ученического совета самоуправления.	5
10.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	5
11.	Высокий уровень организации и контроля за работой классных руководителей и педагогов в классах	10
12.	Организация и проведение медико-психолого-педагогических консилиумов на базе школы	5
13.	Качественная организация работы по комплектованию 1х классов.	5
14.	Качественная организация работы по преемственности с дошкольными образовательными учреждениями.	3
15.	Качественная организация педагогической практики студентов на базе школы	5
16.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10
17.	Организация и проведение торжественных мероприятий, праздников.	10
18.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление отчетности и др.)	5
19.	Личное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях.	5
20.	Наличие собственных публикаций	10
21.	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	5

1.8.4. Показатели оценки деятельности заведующего библиотекой, педагога-организатора, педагога-психолога

№ п/п	Показатель оценки	баллы
1.	Оформление тематических вставок, стендов	3
2.	Выполнение плана работы библиотеки	1
3.	Организация мероприятий по развитию обучающихся основ работы с информацией	5
4.	Организация внеклассной воспитательной работы	2
5.	Участие совместно с учащимися в школьных и районных мероприятиях	3
6.	Организация мероприятий по информированию о новинках педагогической и методической литературы (выставки, дискуссии, встречи с авторами)	3
7.	Наличие собственных публикаций	5
8.	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.)	5
9.	Участие учащихся в районных мероприятиях военно – патриотической направленности и ее результативность	5

1.8.5. Показатели оценки деятельности водителя школьного автобуса

№ п/п	Показатель оценки	баллы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	10
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	5

3.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	5
4.	Ведение и содержание документации (путевых листов)в надлежащем порядке	5
5.	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников)	10
6.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	5
7.	Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	10

1.8.6. Показатели оценки деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатель оценки	баллы
1.	Обеспечение сохранности школьного имущества	2
2.	Поддержание закрепленной территории в чистоте в течение рабочего дня;	10
3.	Соблюдение правил по ТБ и ОТ	5
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10
5.	Улучшение технического обслуживания школы	2
6.	Своевременное устранение неполадок (ремонт)	10

1.8.7. Показатели оценки деятельности повара

№ п/п	Показатель оценки	баллы
1.	Обеспечение качественного питания	5
2.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	10
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5
4.	Высокий уровень проведения генеральных уборок помещения	10
5.	Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	5

1.8.8. Показатели оценки деятельности воспитателя дошкольной группы

№ п/п	Показатели оценки	баллы
1.	Участие детей дг в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренных в образовательном процессе	10
2.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО	5
3.	Наличие призовых мест в конкурсах различных уровней среди детей группы, в которой работает педагог - школьный -районный -областной	2 5 10
4.	Профессиональные достижения педагога открытые занятия с детьми, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах -школьный -районный -областной	5 8 10

5.	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	5
6.	Участие воспитателя дг исследовательской и (или) проектной деятельности	10
7.	Качество ведение документации (планы, карты педагогического обследования детей, паспорта здоровья, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.)	5
8.	Формирование здорового образа жизни воспитанников дг	5
9.	Выполнение муниципального задания по присмотру и уходу за детьми дг	5
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей	5
12.	Отсутствие детского травматизма в дг	5
13.	Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников:	5
14.	Проведение дополнительных (не входящих в обязанности) мероприятий с детьми	10
15.	Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ОУ	5

1.8.9. Показатели оценки деятельности помощника воспитателя дошкольной группы

№	Показатели оценки	Баллы
1	Инициатива и личный творческий вклад	1
	- в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада	
	- изготовление дидактических и наглядных пособий, пошив кукольной одежды, изготовление атрибутов для праздников и развлечений, участие в оформлении выставок, оборудование участка, создание вместе с воспитателем снежных построек и др.	
2	- в ведение образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в дг)	1
	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	
	Образцовое содержание группы (по итогам рейда санитарной комиссии), отсутствие жалоб	
4	Выполнение заданий , не входящих в круг должностных обязанностей:	1
	- участие в работе комиссий	
	- выполнение работ по благоустройству территории и помещений МДОУ	
5	- личное участие в проведении ремонтных работ	1
	За результаты работы:	
	- по повышению посещаемости	
6	- по снижению заболеваемости	1
	Соблюдение этических норм поведения по отношению к участникам воспитательно-образовательного процесса	

7	Дополнительные баллы: - отсутствие больничных листов - уборка дополнительных территорий	1 1
8	Штрафные баллы: - за бестактное, конфликтное отношение к коллегам -за замечания со стороны администрации	2 2

2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам образовательного учреждения, выраженные в процентах к должностному окладу

- 2.1. За работу по организации деятельности российского движения школьников РДШ –20% от должностного оклада
- 2.2. Электронное сопровождение обучающихся по дополнительному образованию- 20% от должностного оклада
- 2.3. Системность отражения результативности образовательной и воспитательной работы через работу сайта- 20% от должностного оклада
- 2.4. Научно-методическое сопровождение образовательного процесса - 10% от должностного оклада
- 2.5. Организация воспитательной работы по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися-30% от должностного оклада
- 2.6. За создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса-20% от должностного оклада
- 2.7. Обеспечение образовательной деятельности школы. За организацию работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой. -15% от должностного оклада
- 2.8. За создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, медиатека, банк информационных ресурсов) -20% от должностного оклада
- 2.9. За работу в дистанционной образовательной среде, реализация сетевой формы предоставления образовательных услуг -15% от должностного оклада
- 2.10. За работу по дополнительным образовательным программам (внеклассная работа по предмету)-30% от должностного оклада

3. Премии работникам образовательного учреждения могут начисляться из премиального фонда в течение месяца (квартала) по следующим основаниям:

- 3.1. за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) ;
- 3.2. за активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;
- 3.3. за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работникам образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- 3.4. за участие в общественных органах управления образованием.

4. Регламент установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

- 4.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, которые устанавливаются в форме надбавок и премий.
- 4.2. Комиссией проводится оценка профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.
- 4.3. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно .
- 4.4. Руководитель образовательного учреждения по запросу направляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы за предыдущий месяц.
- 4.5. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.
- 4.6. Председатель Комиссии знакомит каждого работника образовательного учреждения с результатами работы Комиссии под личную роспись.
- 4.7. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который

подписывается председателем Комиссии и работником образовательного учреждения и передаётся вместе с показателями по данному работнику образовательного учреждения для вынесения окончательного решения в орган самоуправления образовательного учреждения для вынесения окончательного решения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.8. Председатель Комиссии, составляет сводный протокол по всем работникам образовательного учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов и передает его в орган самоуправления образовательного учреждения.

4.9. Орган самоуправления образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников образовательного учреждения;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

- передаёт итоговый протокол руководителю образовательного учреждения.

4.10. Руководитель образовательного учреждения на основании итогового протокола издаёт приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.11. В случае корректировки размера фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в течение каждого месяца руководитель имеет право изменить надбавку на процент корректировки приказом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников.

4.12. Выплата премий работникам образовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя образовательного учреждения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения.

4.13. Порядок и размеры премирования работников образовательного учреждения разрабатываются администрацией образовательного учреждения и принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

5. Методика оценки качества образовательной деятельности работников.

5.1. Надбавки стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

5.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

5.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется Комиссией для каждой категории работников отдельно.

5.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

5.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СНр = \frac{Фсн \times СБр}{СБ}$$

Где:

СНр – стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Фсн – фонд стимулирующих надбавок стимулирующего фонда оплаты труда;

СБв – сумма баллов всех работников образовательного учреждения;

СБр – сумма баллов конкретного работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

