

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Кикино Каменского района на 2011 – 2012 годы» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Законом Пензенской области от 2 ноября 2004 г. №674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплат труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2008 год», « Модельной методики распределения стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений г. Пензы и Пензенской области, перешедших на новую систему оплаты труда», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Кикино Каменского района (далее Школа) для педагогических, руководящих работников и может быть применена в отношении иных категорий работников Школы.

1.3. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ Школы:

- обязательное участие Совета Школы в распределении стимулирующей части ФОТ;
- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат работникам Школы из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закрепленных на уровне Школы показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника Школы;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника Школы с участием профсоюзного органа, управляющего совета, родительской общественности;
- балльный характер учета результатов работы сотрудников Школы для распределения стимулирующей части ФОТ Школы;
- приоритетность электронных форм фиксации результатов работы сотрудников Школы для распределения стимулирующей части ФОТ Школы и автоматизированное распределение ФОТ в соответствии с полученными результатами электронного сбора информации.

1.4. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждается локальным актом Школы, вносятся приложением к коллективному договору.

1.5. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год после вступления соответствующих изменений в локальных актах Школы и коллективном договоре.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ производится один раз в месяц, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объем стимулирующей части ФОТ.

1.7. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с Советом Школы и утверждается приказом директора.

1.8. Распределение стимулирующей части ФОТ в приказе фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер ежемесячной стимулирующей выплаты

1.9. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся один раз в месяц в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа директора Школы

Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических и других работников Школы

2.1. Размер выплат стимулирующего характера руководителю школы определяется на основании данных мониторинга показателей эффективности деятельности руководителя Школы.

2.2. Мониторинг исполнения показателей эффективности проводится ежемесячно.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера руководителя организации устанавливается в процентном отношении к окладу (без учета повышающих коэффициентов).

2.4. Оценка качества и результативности труда педагогических работников и заместителей директора осуществляется на основании утвержденных на уровне Школы показателей качества и результативности.

2.5. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам учащихся.

2.6. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников должны быть определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;
- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

2.7. На уровне Школы утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому и другому работнику. Система показателей представлена в **приложении 1** к настоящему Положению.

2.8. Выплаты стимулирующего характера учебно-вспомогательному и хозяйственному персоналу производится из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы в виде ежемесячных премиальных выплат и не должны превышать 100 % должностного оклада (с учетом повышающих коэффициентов, доплат и надбавок).

2.9. Система показателей качества и результативности труда, педагогических и других работников со значениями индикаторов утверждается на уровне Школы. Создается электронная база данных учета качества и результативности труда, педагогических и других работников, внесение данных осуществляют педагогические и другие работники самостоятельно в течение учебного года, включая каникулярное время, верификацию данных осуществляет Комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат.

Раздел 3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты производятся по результатам самоанализа в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1), ежемесячно.

3.2. Работники школы предоставляют самоанализ деятельности ежемесячно. Стимулирующие выплаты осуществляются ежемесячно.

3.3. Самоанализ подается каждым работником добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат данному работнику не рассматривается.

3.4. Данные самоанализа подаются в комиссию при МОУ СОШ с. Кикино до 20 числа отчетного месяца. Результаты решения комиссии оформляются протоколом и передаются руководителю учреждения для утверждения набранных баллов.

3.5. Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, определяется цена 1 балла путем деления суммы стимулирующих выплат на сумму баллов, фактически набранную всеми работниками учреждения с учетом баллов руководителя. По приказу руководителя учреждения определяются суммы стимулирующих выплат (цена 1 балла умножается на утвержденные баллы каждого работника).

Выплаты производятся в сроки получения заработной платы в учреждении.

3.6. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются за:

- ✓ выполнение особо важных и срочных работ;
- ✓ за получения званий, наград.

Размер единовременных выплат устанавливается комиссией не более 100 % от базового оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов в пределах фонда оплаты труда в учреждениях.

3.7. Материальная помощь работникам школы может быть выплачена с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам школы устанавливается на основании ходатайства профсоюзной организации соответствующего образовательного учреждения и оформляется приказом директор школы в пределах фонда оплаты труда учреждения:

- ✓ в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет) в размере 100% от базового оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов;
- ✓ в целях социальной поддержки работников может выплачиваться материальная помощь на лечение 100% от базового оклада без учета повышающих коэффициентов;
- ✓ в связи со смертью близких родственников 100% от базового оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов.

3.8. Стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему приложению.

Раздел 5. Отмена установленных надбавок и выплат стимулирующего характера

Отмена выплат стимулирующего характера производится по следующим основаниям:

- ✓ наличие замечания за отчетный период – на 50%;
- ✓ наличие выговора за отчетный период – на 100%.

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности

1. Начисленные по каждому из пунктов перечня баллы не должны превышать максимальный балл за данный критерий.

№п/п	Критерий	Уровень (показатель)	Количество баллов	Максимальное количество баллов по критерию	Основание для начисления баллов
1	Результаты учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения на основании независимой оценки качества образования				
1.1.	Процент успеваемости обучающихся по результатам проверочных работ, написанных в условиях независимой оценки качества образования	90-100%	3	3	Результаты проверочных работ
		75-90%	2		
		Менее 75%	1		
1.2.	Процент качества обучения обучающихся по результатам проверочных работ, написанных в условиях независимой оценки качества образования	80-100%	4	4	
		50-80%	2		
		Менее 50%	0		
1.3.	Процент успеваемости обучающихся по результатам ГИА в 9 классе	100%	10	10	Результаты ГИА в 9 и 11 классах (1 раз в год)
		50-99%	5		
		Менее 50%	0		
1.4.	Процент успеваемости обучающихся по результатам ГИА в 11 классе	100%	10	10	
		50-99%	5		
		Менее 50%	0		
1.5.	Процент качества обучающихся по результатам ГИА в 9 классе	75%	10	10	
		50-75%	5		
		Менее 50%	1		
1.6.	Средний балл ЕГЭ по результатам ГИА в 11 классе	70 -100 б	10	10	
		50 – 69 б	5		
		Менее 50 б	1		
1.7.	Количества учащихся, набравших на ЕГЭ 80-89 б		2 балла за 1 учащегося	Зависит от количества учащихся	Протоколы ЕГЭ
1.8.	Количества учащихся, набравших на ЕГЭ 90 -100 б		3 балла за 1 учащегося	Зависит от количества учащихся	Протоколы ЕГЭ
2	Достижения обучающихся				
2.1.	Подготовка обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конференциях и т. Д.	Школьный	1	10	По факту
		Район	3		
		Область	5		
		РФ	10		
2.2.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конференций и т.д.	район	3	5	Результаты конкурсов, грамоты, дипломы
		область	5		
2.3.	Наличие побед и призеров в творческих конкурсах	Район	3	5	Результаты конкурсов, грамоты, дипломы
		область	5		
3					
3.1.	Участие в профессиональных конкурсах, очных (заочных)	Район	6 (3)	20	Грамоты, дипломы, сертификаты
		область	10(5)		
		РФ	20 (10)		
3.2.	Победитель или призер профессионального конкурса	Район	10 (5)	30	Грамоты, дипломы, сертификаты
		область	20(10)		
		РФ	30(15)		

3.3	Участие в МО, конференциях, семинарах	Школьный	2	15	Грамоты, дипломы, сертификаты или аналитическая справка
		Район	4		
		Область	8		
		РФ	15		
3.4	Участие в инновационной работе и реализации региональных проектов		0-5	5	Приказы, справки, грамоты
3.5.	Повышение квалификации	Курсы повышения квалификации	5	5	Документ, подтверждающий факт прохождения курсовой переподготовки.
3.6.	Аттестация	Повышение категории	10	10	Копия приказа
4.	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.				
4.1.	Предоставление актуальной и правильно подготовленной информации для публикации на официальном сайте и на госпаблике.	Систематичность предоставления информации	0,5 б за одну заметку.	5	Информация, опубликованная на сайте
5	Общественная работа				
5.1	Выполнение работы, не связанных с должностными обязанностями			До 10	За каждый факт выполнения работы
6.	Трудовые десанты, субботники				
6.1.	Трудовые десанты, субботники	За одно мероприятие	1	5	За каждый факт выполнения работы
7.	Другое				
7.1.	Нарушение исполнительской дисциплины		До -5	До -5	По факту

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности педагогическим работникам детского сада

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максимальный балл за критерий	кол-во баллов по конкретным показателям
Переход на новые образовательные стандарты			
1.	<u>Переход на индивидуальные программы развития детей дошкольного возраста для выстраивания индивидуальной траектории развития ребенка:</u> (1 и 3 квартал года) <ul style="list-style-type: none"> • охват детей до 30%, • охват детей от 31% до 60%, • охват детей свыше 60% 	5	2 4 5
Система поддержки талантливых детей			
2.	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке детей к участию в конкурсах, спортивных соревнованиях, выставках и т.д., включая:</u>	16	

2.1.	- подготовку участников: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • на федеральном уровне. 		4 6 7
2.2.	- подготовку победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • на федеральном уровне. 		6 8 9
Совершенствование педагогического корпуса			
3.	<u>Результативность участия педагогов ОУ в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</u> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном уровне.	9	6 8 9
4.	<u>Обеспечение эффективной работы педагогов учреждения по проведению общесадиковых мероприятий: конкурсов, спортивных соревнований, выставок, районных методических объединений и т.д. на уровне образовательного учреждения.</u> (наличие положения или плана проведения методического объединения обязательно)	8	За каждый вид – 2 б.
5.	<u>Результативность участия педагогов в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - на федеральном уровне	9	6 8 9
6.	<u>Результативность личного участия педагогов ОУ в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u> - личное участие и участие педагогов в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне. 	19	7 9 10
6.1			
6.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		6 8 9
7.	<u>Эффективность установления педагогами ОУ социально-педагогического партнерства:</u>	3	За каждое мероприятие - 1 б.
7.1.	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами		

Сохранение и укрепление здоровья детей			
8.	<u>Эффективность работы педагогов ОУ по здоровому образу жизни:</u>		
8.1	- посещаемость детьми ДООУ не менее 70%	12	70%- 5 б. 75%- 6 б. 80%- 7 б. 85%- 8 б. 90%- 9 б.
8.2	При посещаемости ниже 65% ниже 60% ниже 50%	-5 -10 -15	
	Подсчет показателя ведется за полный предыдущий квартал. -положительная динамика снижения заболеваемости в сравнении с предыдущим периодом (количество дней пропущенных по болезни одним ребенком). Подсчет показателя ведется за полный предыдущий квартал. Показатель обязателен для предоставления.		3
9.	Отсутствие задолженностей по родительской плате	2	2
10	<u>Эффективность работы педагогов ОУ по созданию благоприятного психологического климата в коллективе</u> Отсутствие замечаний со стороны администрации и участников педагогического процесса	2	2
11	<u>Несвоевременное и недостоверное предоставление информации и документации</u>	-10	-10
Расширение самостоятельности детского сада			
12.	<u>Наличие публикаций в периодических изданиях по распространению передового опыта</u>	9	4
13.	<u>Насыщение материально-технической базы ДООУ. Приобретение мебели, игрового оборудования, технических средств обучения и т.д. (при условии наличия чеков и внесения в план развития группы)</u> - от 1 тыс. руб. до 2 тыс.руб. - от 2 тыс. руб. до 3 тыс. руб. - от 3 тыс. руб. до 5 тыс. руб. - от 5 тыс. руб. до 10 тыс. руб. - от 10 тыс. руб. и выше		1 2 3 4 5
14.	<u>Участие в общественной жизни ОУ</u> (Работа в комиссиях, профсоюзной организации, участие в ремонтных работах и пр.)	2	За каждый вид- 1

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности водителю школьного автобуса

Критерии материального стимулирования	Периодичность	Баллы
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	ежемесячно	1
Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований транспортного средства	ежемесячно	1
Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности,	ежемесячно	0,5

сотрудников, учащихся, администрации		
Отсутствие ДТП	ежемесячно	1
Своевременность отчетов по ГСМ и соответствие норм расходования	ежемесячно	0,5
Своевременное прохождение технических осмотров	По факту	1
Перевозка детей за пределы Каменского района на расстоянии более 70 км	По факту	5

Приложение 2.

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной

образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2024 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 301855813211864865354984698895558776452667678574

Владелец Девликамов Наиль Рифатович

Действителен с 04.03.2024 по 04.03.2025