

ПРИНЯТО

Профсоюзом

Протокол № 5 от 30.08.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

 О.Е. Карцева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа № 70»

О.Б. Жигулевцева

Приказ от 01.09.2022г. № 97/44-од



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда и порядке установления доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школы с углубленным изучением отдельных предметов №70»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.06.2006г. № 60 в (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006г., от 27.07.2007г., от 11.06.2008г. № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204, от 12.10.2011г. № 578, от 27.10.2011г. № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г. № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015г. № 917, от 02.02.2018г. № 57) с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485 (ред. 25.10.2012г.), № 201 Регламентом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008г. № 113, Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107, Постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798, от 06.03.2019г. № 121, от 16.04.2019г. № 237, от 11.12.2019г. № 913, Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од, Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629 и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Стимулирующий фонд формируется в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.3. Стимулирующий фонд включает:

- доплаты педагогическим работникам за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья учащимся;
- доплаты, надбавки стимулирующего характера штатным работникам образовательного учреждения;
- премии и иные поощрительные выплаты не более 7% от стимулирующего фонда.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются работникам по итогам предыдущего учебного года. Стимулирующие выплаты снимаются на основании приказа директора школы в связи

с изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обязательств, а также при наложении дисциплинарного взыскания на работника. О прекращении стимулирующих выплат по соответствующему критерию издается приказ директора по школе, в котором указываются размер и сроки снятия стимулирующих выплат.

2. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения.

2.1. Критерии и размеры стимулирующих выплат:

Основание для премирования	№ п/п	Критерии	Баллы		
			2	1	0
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика 2 балла	Сохранение значения среднего балла 1 балл	Отрицательная динамика 0 баллов
	1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Более 75% 2 балла	75%-60% 1 балл	Менее 60% 0 баллов
	1.3	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	60% и более 2 балла	40%-59% 1 балл	Менее 40% 0 баллов
	1.4	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Более 75% 2 балла	60% - 74% 1 балл	Менее 60% 0 баллов
	1.5	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2 балла		
	1.6	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%	2 балла		
	1.7	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	85%-100% 2 балла	60%-84% 1 балл	Ниже 60% 0 баллов
	1.8	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (-ам) выше среднего значения по «образовательному округу»	Выше более чем на 15 баллов – 5 баллов за каждого выпускника		

	1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствует, наличие 1-2 человека, но снижение по сравнению с прошлым годом- 3 баллов	Наличие 5-х и более человек, но снижение по сравнению с прошлым годом 2 балла	
	1.10	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	90%-100% 9 баллов	50%-89% 6 баллов	49%-15% 3 балла
	1.11	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие 3 балла		
	1.12	Очное участие обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя в социальных долгосрочных проектах.	10 баллов за проект		
	1.13	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования	85% и более 2 балла	64%-84% 1 балла	
	1.14	Соответствие внешнего вида обучающихся единым требованиям по школе	Отсутствие замечаний по поводу внешнего вида 3 балла		
	1.15	Отсутствуют замечания по ведению школьной документации	Отсутствие 10 баллов		
	1.16	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие 2 балла		
	1.17	Сложность работы классного руководителя во вновь созданном классном коллективе, выпускных и общеобразовательных классах	Наличие 10 баллов		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами Всероссийской Олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам), Всероссийского конкурса сочинений (в зависимости от уровня)	Российский – 30 баллов Региональный – 20 баллов Городской – 10 баллов Сертификат участника регионального уровня 5 баллов (за каждого победителя)		
	2.2	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме ВСОШ), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) (очное участие)	Российский – 20 баллов Региональный – 10 баллов Городской – 5 баллов Выход в заключительный тур перечневой олимпиады – 2 балла Сертификат очной смены «Вега» - 5 баллов Сертификат дистанционной смены «Вега» - 1 балл (за каждого победителя)		
	2.3	Наличие призеров олимпиад, научно-	1-11 классы – 0,5 балла (за каждого победителя),		

		практических конференций, интеллектуальных конкурсов (дистанционное участие)	но не более 20 баллов		
	2.4	Наличие призеров соревнований, конкурсов, фестивалей различных уровней	Российский, региональный – 10 баллов Городской – 5 баллов (за каждый конкурс или соревнование)		
	2.5	Наличие обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Наличие – 2 балла		Отсутствие – 0 баллов
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1	Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	Наличие 2 балла		
	3.2	Личное участие учителя в разработке, модификации и реализации учебных программ, программ внеурочной деятельности и элективных курсов	Учитель разработал программу, комплект контрольно-измерительных и методических материалов – 5 баллов Учитель содержательно модифицировал программу – 3 балла		
4. Результаты организационно-методической деятельности педагога	4.1	Результативность учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием.	Федеральный, региональный уровень – 15 баллов	Городской уровень – 10 баллов	Школьный уровень – 3 балла
	4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства	Российский, региональный (за каждый конкурс) Очное – 40 баллов Заочное – 3 балла Городской (за каждый конкурс) Очное – 20 баллов Заочное – 3 балла		
	4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	По 1 баллу за каждую публикацию, Учитель до 10 баллов, обучающиеся до 5 баллов		
	4.4	Наставничество			
		в течение года	5 баллов		
	менее года	3 балла			
4.5	Эффективность заведования кабинетом	3 балла			

	4.6	Исполнение обязанностей работников ППЭ: руководители ППЭ, члены ГЭК, технические специалисты, организаторы	10 баллов		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, отобщей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Охват 81-100% обучающихся 15 баллов	Охват 70-80% обучающихся 10 баллов	Охват 50-69% обучающихся 5 баллов
	5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие 2 балла		Наличие 0 баллов
	5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группездорожья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Положительная динамика 5 баллов	Сохранение 3 балла	
	5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие 2 балла		Наличие 0 баллов
	5.5	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	2 балла		
	5.6	Участие учителей в общественных делах, в том числе городском МО	Организация общественных дел (за каждое мероприятие 5 баллов)		
	5.7	Стаж работы в данном учреждении	От 5-ти лет 3 балла	От 10-ти лет 6 баллов	От 15-ти лет 9 баллов, Свыше 20-ти лет 12 баллов

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	<p>1 за эффективность работы по охране труда, соблюдения техники безопасности в учреждении и отсутствие замечаний по учету, хранению товарно-материальных ценностей;</p> <p>2 за расширение зоны обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и со стороны посетителей на санитарно-гигиеническое состояние помещений;</p> <p>3 за отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода и эффективность экономических расчетов и расходования бюджетных средств;</p> <p>4 за эффективность работы с базой данных учащихся, с приказами по основной деятельности учреждения, эффективность работы с архивом;</p> <p>5 за качество подготовки школы к новому учебному году;</p> <p>6 за своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок со стороны педагогов, заведующих кабинетами, прочих работников учреждения;</p> <p>7 за содержание автомобиля в технически исправном состоянии и обеспечение безаварийной и бесперебойной работы автотранспорта;</p> <p>8 за эффективность работы с учебниками в школьной библиотеке;</p> <p>9 за эффективность организации питания учащихся 1-4, 5-11 классов;</p> <p>10 за эффективность работы в рамках Федерального закона ФЗ-44 по размещению на торговых площадках конкурсных документов; консультации заказчика на всех стадиях проведения запроса котировок и конкурсов; составление протоколов по результатам процедур; проведение мониторинга</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>процессов согласования контрактов по результатам процедур; правовой экспертизы контрактов, заключений и разногласий по ним; дополнительные соглашения и соглашения о расторжении контрактов;</p> <p>11 за отсутствие обоснованных жалоб в части охраны здания, имущества учреждения и прилегающей к нему территории;</p> <p>12 за соблюдение техники безопасности, за эффективность работы с оборудованием в кабинетах физики и химии.</p>

2.2. Стоимость одного балла определяется путем деления части стимулирующего фонда для поощрения педагогов на общее количество баллов, набранных педагогами за прошедший учебный год.

Долевое распределение частей стимулирующего фонда определяется решением Управляющего совета по представлению директора школы.

2.3. Размер стимулирующих выплат педагогам определяется по формуле

$$C_n = (C_m \cdot N) / 12, \text{ где } C_m - \text{ стоимость одного балла}$$

N - количество баллов, набранных учителем.

2.4. Заместители директора, заведующие кафедрами, руководители методических объединений, педагоги представляют информацию по анализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями по форме, утвержденной приказом директора школы до конца сентября.

2.5. Рассмотрение представленных материалов производится комиссией по распределению стимулирующего фонда, назначаемой приказом директора.

Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

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

2.6. Приказ об установлении стимулирующих выплат сроком на один учебный год издается до 20 сентября. Выплата средств из стимулирующего фонда производится ежемесячно в течение учебного года.

3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера штатным работникам образовательного учреждения.

3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный срок.

3.2. Решение об установлении доплат принимается комиссией и утверждается приказом директора школы.

3.3. Виды доплат и надбавок заместителям директора образовательного учреждения:

- за эффективность работы с базой данных педагогов и учащихся;
- за результативность сопровождения предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- за эффективность организации разработки авторских и модифицированных программ, УМК и методических материалов педагогами школы;
- за результативность использования сетевого взаимодействия в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- за положительную динамику физиологического и психологического здоровья учащихся;
- за результативность участия школьного ученического самоуправления в мероприятиях различного уровня;

- за эффективность экспериментальной работы в школе;
- за эффективность организации работы с родителями как общественной составляющей управления школой;
- за эффективную организацию работы по обучению педагогов ИТ-технологиям;
- за эффективность работы детских объединений учащихся и организацию внеурочной деятельности;
- за эффективность работы по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних;
- за организацию работы по вовлечению учащихся в конкурсы эстетического направления на городском и региональном уровне.

4. Премии.

4.1. Премирование - вид единовременного материального поощрения работников по результатам его основной деятельности.

4.2. Размеры премий работников носят персонафицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения.

4.3. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

4.4. Основания для назначения премий:

- безупречное выполнения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов школы;
- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, трудовым договором, инструкциями по ОТ и ТБ;
- создание современных условий для воспитательной и образовательной деятельности;
- личное участие в подготовке школы к новому учебному году;
- образцовое ведение документации;
- высокая производительность труда.

4.5. Единовременные премии и доплаты:

- к юбилейным датам, профессиональным и общероссийским праздникам;
- по поводу вручения знаков отличия, почетных грамот;
- победа обучающихся в состязаниях различного уровня;

5. Материальная помощь.

Работникам МБУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника МБУ;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника МБУ, семье умершего работника;
- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.);
- в связи с юбилеем работника МБУ (50, 55, 60 лет и т.д.);
- к отпуску для оздоровления.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам МБУ материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается приказом директора.

6. Индексация заработной платы.

6.1. Индексация заработной платы работников МБУ производится на основании региональных и муниципальных нормативных правовых актов Самарской области.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

7.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Заместитель директора по финансам

О.С. Борисова

01.09.2022г.

