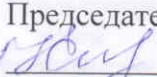


ПРИНЯТО

ППО МБУ «Школа №70»
Протокол № 6 от 05.09.2024
Председатель ППО
 О.Е. Карцева

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ «Школа № 70»
 О.Б. Жигулевцева
Приказ от 10.09.2024 № 95/4-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»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» от 23.08.2024г. № 617 и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1. Общие положения.

1.1. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности сотрудников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление стимулирующих выплат производится на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника или результатов коллективного труда.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. 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.

2.2. Формирование фонда стимулирующих выплат школы осуществляется в пределах объема финансовых средств на текущий финансовый год.

Стимулирующий фонд включает:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год) и иные поощрительные выплаты не более 7% от стимулирующего фонда;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Решение об установлении доплат и надбавок принимается комиссией и утверждается приказом директора учреждения.

2.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения.

2.3.1. При установлении надбавок, определении размера выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам школы используются следующие критерии оценки их труда.

Критерии и показатели качества труда педагогических работников образовательного учреждения.

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 объединение	90%-100% 9 баллов	50%-89% 6 баллов	49%-15% 3 балла

		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%			
	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, подготовленного 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-практических конференций, интеллектуальных конкурсов (дистанционное участие)	1-11 классы – 0,5 балла (за каждого победителя), 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	Наличие – 2 балла		Отсутствие – 0 баллов

		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			
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 (экспериментальный, опорный 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. Результативность 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 менее года	5 баллов 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	Отсутствие 2 балла		Наличие 0 баллов

	процесса			
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группездоровья, 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 обучающихся	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

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

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

2.3.4. Размер стимулирующих выплат педагогам определяется по формуле:

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

2.3.5. Заместители директора ежегодно до 20 сентября, согласовывают предоставленную педагогами информацию по анализу их деятельности в соответствии с критериями по форме, утвержденной настоящим Положением.

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

2.3.7. 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 обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера иным педагогическим работникам образовательного учреждения.

При установлении надбавок, определении размера выплаты стимулирующего характера иным педагогическим работникам школы используются следующие виды надбавок:

- за результативность сопровождения предпрофильной подготовки;
- за результативность использования сетевого взаимодействия в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- надбавка за интенсивность и напряженность;
- за эффективность работы по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних (первый корпус);
- за организацию работы по вовлечению обучающихся в конкурсы различного направления на городском и региональном уровнях (первый корпус).

2.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера непедagogическим работникам образовательного учреждения.

2.5.1. Виды надбавок заместителям директора по учебно-воспитательной работе:

- за результативность сопровождения профильного обучения, профминимума;
- за эффективность работы с базой данных педагогов и обучающихся;
- за эффективность организации разработки авторских и модифицированных программ, УМК и методических материалов;
- за положительную динамику физиологического и психологического здоровья обучающихся;
- 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 обучающихся и организацию внеурочной деятельности;
- за эффективность работы по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних (второй корпус);
- за организацию работы по вовлечению обучающихся в конкурсы различного направления на городском и региональном уровнях.

2.5.2. Виды доплат и надбавок работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу.

- за эффективность работы по охране труда, соблюдения техники безопасности в учреждении и отсутствие замечаний по учету, хранению товарно-материальных ценностей;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и со стороны посетителей на санитарно-гигиеническое состояние помещений и прилегающей территории;
- за эффективное планирование, целевое использование и достижение результатов расходования бюджетных средств, своевременную сдачу достоверной налоговой и бухгалтерской отчетности;
- за результативность использования сетевого взаимодействия в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- за эффективность работы с базами данных обучающихся, с приказами по основной деятельности учреждения, эффективность работы с архивом;
- за эффективность ведения кадрового учета, воинского учета, организацию своевременного проведения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников, выполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, предъявляемых работодателям образовательных учреждений.
- за эффективную организацию мероприятий по пожарной безопасности и противопожарному режиму, за качество подготовки учреждения к новому учебному году;

- за своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок со стороны педагогов, заведующих кабинетами, прочих работников учреждения;
- за содержание автомобиля в технически исправном состоянии и обеспечение безаварийной и бесперебойной работы автотранспорта;
- за эффективность работы с учебниками в школьной библиотеке;
- за эффективность организации питания обучающихся 1-4, 5-11 классов;
- за эффективность работы по осуществлению закупочной деятельности для нужд учреждения в соответствии с Федеральным законом №44-ФЗ от 05.04.2013г;
- за эффективность юридического сопровождения деятельности учреждения, ведение претензионной работы представительства в судебных, контрольных и надзорных органах власти;
- за отсутствие обоснованных жалоб в части охраны здания, имущества учреждения и прилегающей к нему территории;
- за соблюдение техники безопасности, за эффективность работы с оборудованием в кабинетах физики и химии.

2.6. Стимулирующие выплаты осуществляются педагогическим работникам по итогам предыдущего учебного года. Педагогические работники, принятые в текущем учебном году вправе предоставить до 20 января листы оценивания для назначений стимулирующих выплат. В случае изменения характера работы, объема нагрузки и других функциональных обязанностей, а также применения к работнику мер дисциплинарного характера оплата стимулирующих выплат прекращается либо приостанавливается на основании приказа директора.

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

3. Премии.

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

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

3.3. Размер премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

3.4. Основания для назначения премий:

- 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 учреждения к новому учебному году;
- образцовое ведение документации;
- достижение результатов эффективности работы, высоких показателей критериев качества труда и его производительность.

3.5. Единовременные премии и доплаты:

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

4. Материальная помощь.

4.1. 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 (несчастный случай в быту, кража и т.д.);
- 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, наводнение и т.д.);
- в связи с юбилеем работника МБУ (50, 55, 60 лет и т.д.);
- к отпуску для оздоровления.

4.2. 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.

5. Индексация заработной платы.

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

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены или замены новым.

Главный бухгалтер

Е.А. Матвеева

01.09.2024г.