

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБОУ «Сабанчевская средняя школа»

\_\_\_\_\_/Г.М.Суняйкина/

Директор МБОУ «Сабанчевская средняя школа»

\_\_\_\_\_/А.В.Шайкин/

12 января 2023 года

## Положение

**о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Сабанчевская средняя школа»**

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Сабанчевская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Настоящим Положением, Трудовым Кодексом Российской Федерации, с приказом Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 года №1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования Республики Мордовия от 09.09.2011 года №1019.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышение профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

### 2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности Учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- **премия** за интенсивность и высокие результаты работы;
- **премия за качество выполняемых работ;**



- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

**2.2. Премия** за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий руководителя учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией муниципальных целевых программ. При премировании учитывается: интенсивность и напряженность работы; непосредственное участие в реализации муниципальных целевых программ.

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу с учетом имеющейся нагрузки. Максимальным размером **премии** за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования **премии** за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников Учреждения, вакантных ставок, **средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.**

**2.2. Премия** за качества выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования»

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу с учетом имеющейся нагрузки. Максимальным размером **премии** за качество выполняемых работ не ограничена. Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников Учреждения, вакантных ставок, **средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.**

**2.3. Премии**альные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению. В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

**Сформированный в Учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:**

- **70%** - на премирование основных работников (учителя)

- **30%** - на премирование прочих работников, включая руководителя Учреждения.

**Премиальные выплаты** по итогам работы за месяц выплачиваются работникам два раза в месяц. Первая до 29 числа каждого месяца и вторая, до 14 числа месяца, следующего за отчетным.

**Плановый размер премиальных выплат** по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в зависимости стажа работы, квалификационной категории педагогического работника и учебной нагрузки.

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней

%



Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	56
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	52
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование вторую квалификационную категорию и стаж педагогической работы свыше 20 лет	47
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	26

Работникам из числа административно-управленческого (далее – АУП) устанавливаются плановые премиальные выплаты в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	%
Зам. директора по учебной работе	0 % от должностного оклада (0,5 ставки)
Педагог-организатор	0% от должностного оклада (0,25 ставки)
Зам. директора по воспитательной работе	0% от должностного оклада (0,5 ставки)
Рабочий по обслуживанию	0% от должностного оклада (0,5 ставки)
Повар	0% от должностного оклада (1ставка)
Водитель	0% от должностного оклада (1ставка)
Библиотекарь	0% от должностного оклада (0,5 ставки)
Воспитатель по подвозу	0% от должностного оклада (0,5 ставки)
Сторож	0% от должностного оклада (1ставка)

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера **премиальных выплат** на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$ , где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПР<sub>мес</sub> – процент выполнения показателей эффективности за месяц конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.



Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.4. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

невыполнения должностных инструкций;

ухудшение качества образовательных услуг;

нарушение правил внутреннего распорядка;

нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

наличия обоснованных устных или письменных жалоб;

не обеспечения сохранности имущества

Снижение размера **премиальных выплат** производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе. (Таблица на стр.12.)

Ежемесячные **премиальные выплаты** не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.4. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

2.5. Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов: индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

2.6. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат. (Приказом по школе)

2.7. Управление образования Администрации Атяшевского муниципального района формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждения в объеме до 2% от ФОТ общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_{у} \times 0,01$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ<sub>у</sub> – фонд оплаты труда Учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 30% фонда стимулирования из числа АУП, УВП, МОП.

2.8. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением Главы Администрации Атяшевского муниципального района от 30 декабря 2010 года № 659 «Об утверждении Положения об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных учреждений образования, выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образований учреждений»



Согласовано  
Председатель профкома школы  
/Г.М.Суняйкина/  
12 января 2023 года



Утверждаю  
Директор МБОУ «Сабанчеевская средняя школа»  
/А.В.Тришайкин/  
12 января 2023 года

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Атяшевского муниципального района  
Республики Мордовия «Сабанчеевская средняя школа» на 2022-2023 учебный год.**

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов по показателю
----------	---------------------------	----------------------	--	--



1	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	1.1. Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (Средний балл по предмету учащихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным учреждениям муниципального образования)	Выше среднего показателя – 2 балла Ниже - 0 баллов	2
		1.2. -успешность государственной (итоговой) аттестации обучающихся в 9, 11 классах	Уровень обученности учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 75 - 80% - 3 балла; 60 - 75% - 1 балл; 60 и ниже – 0 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	5
		1.3. -результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.)	Показатель качества знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.	6
2	Доступность обучения (учения) за счет разнообразных форм, в том числе дистанционного сопровождения образовательного процесса	2.1. Наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (систематическое ведение «электронного журнала», «электронного дневника») <p>2.2. Количество учащихся класса, обучающихся в очно/заочной (дистанционной) форме.</p>	за каждый пункт- 1 балл	4
			1-2 человека - 1 балл 3 и свыше 3-х - 2 балла	2



3	Внедрение современных образовательных технологий	3.1	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: - использование учебных электронных дисков - использование сети Интернет	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.2		3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.3	- использование компьютерного класса и мультимедийной техники.	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.4	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.	6
		3.5	Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам	2 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.6	Наличие собственного обновляющегося сайта	3	
4	Наличие в программе внутреннего мониторинга (аудита) учителя (по каким параметрам) и его работоспособность	4.1	Использование результатов контроля для коррекционной работы учащихся (проведение консультаций, дополнительных занятий.)	1 балл - за каждый вид работы	2
		4.2	Диагностика ключевых компетентностей (метапредметных умений) (на основании аналитических отчетов, справок)	2 балла - за каждый вид	4
		4.3	Анкетирование и наблюдение за личностным развитием учащихся (на основании аналитических отчетов, справок)	2 балла - за каждый вид	4
5	Здоровьесбережение	5.1	Эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм (по итогам административных проверок)	3 балла – «отличное» 2 балла - «хорошее» 1 балл – «удовлетворительное»	3
		5.2	Применение в образовательном процессе	1 балл - за каждый вид работы	4



6	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся и др.)	2 балла- 1-2 мероприятия 4 балла – свыше 2-х	4
7	Особые условия труда	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	2 балла- 1-2 мероприятия 3 балла – свыше 2-х  2 балла – отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	9
8	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: -проведение мероприятий по профилактике правонарушений; - отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	Очные: <b>региональный уровень;</b> 20 баллов – победитель; 30 баллов- 2победителя; 10 баллов - призер; 20 баллов- 2призера; <b>муниципальный уровень;</b> 5 баллов- победитель; 10 баллов-2победителя; 15 баллов-3победителя;	20
	8.1	Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.		



9	Профессиональные достижения	8.2	Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия и др.)	<p>20 баллов-4победителя 3 балла -призер; 6 баллов-2призера; 9 баллов-3призера 12 баллов-4призера; <b>уровень ОУ.</b> 2 балла – победитель; <b>Заочные:</b> <b>региональный уровень;</b> 4 балла – победитель; 8 баллов-2 победителя; 3 балла - призер; 6 баллов- 2призера; <b>муниципальный уровень;</b> 2 балла- победитель; 4 балла-2победителя; 1 балл -призер; 2 балла-2призера;</p>	3
		8.3	Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия и др.)	<p>1 балл – за каждый вид работы</p>	3
		8.4	Организация и проведение внеклассной работы по предмету ( тематический вечер, кружок, предметная неделя и др.)	<p>1 балл - за каждый вид работы</p>	4
9	Профессиональные достижения	9.1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	<p><b>Очные:</b> 30 баллов - муниципальный уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог</p>	40



				года» и т.п. устанавливаются разовые выплаты. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы-10 баллов.	
		9.2	Результативное зафиксированное ( в дипломах, справках, программах и т.д.) участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	4 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень;	10
		9.3	Участие учителей в муниципальных конкурсах по использованию информационно-коммуникационных технологий	3 балла – призовое место; 1 балл – участие.	3
10	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	10.1	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), (Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	14 баллов (21 день) 10 баллов (14 дней) 5 баллов (6 дней)	21
11	Участие в методической, научно-исследовательской работе	11.1	Руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе	Республиканский уровень- 10 баллов Муниципальный уровень – 7 баллов уровень ОУ – 4 балла	10
		11.2	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной работе и др.	Республиканский уровень- 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла уровень ОУ – 2 балла	4
12	Обобщение и распространение	12.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Республиканский уровень – 6 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла; Школьный уровень – 1 балл.	6



13	передового педагогического опыта	12.2	Презентация образовательных программ и другого педагогического опыта общественности. Зафиксированный уровень презентации	Республиканский уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл.	6
		13.1	Работа на ППЭ во время проведения единого государственного экзамена и ГИА : организатором и ответственным организатором;	5 баллов	5
		13.2	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации.	2 балла	2

### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	да	-2
4	Невыполнение учебной программы	да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	да	-2
6	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	да	- 1 балл за одно нарушение

Ознакомлены: 12.01.2023 года