



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Дагестан
«Качалайская средняя общеобразовательная школа Цунтинского района»

368066, РД, Бабаюртовский р-н, с. Качалай Цунтинского района kachalai65@mail.ru тел: 8 (928) 588-79-89

Принят Протокол № 1
от « 22 » октября 2023 г.
Председатель Управляющего совета
Учреждения:

Иманалиева П.М.

Согласовано
Председатель профкома
М.М.Джалилов



Утверждаю
Приказ № 173
от « 22 » октября 2021г.
Директор школы
Б.А.Абакарова

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

І. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с Трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Уставом ГБОУ СОШ с. Хворостянка, Коллективным трудовым договором.
2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее ОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.
3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих выполнение должностных обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.
5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ОУ.
6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников ОУ, разработанных администрацией ОУ, утвержденных управляющим советом ОУ.
7. При распределении средств стимулирующего фонда Комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей.
8. Положение согласовывается с управляющим советом и профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.
9. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с разделом I. п.8 настоящего Положения.

II. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены

1. Положение распространяется на **педагогических работников**:
 - имеющих стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - не имеющих дисциплинарных взысканий;
 - не имеющих случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;

Работникам, у которых произошло изменение названия должности в связи с организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника на прежнем месте работы, после 4 месяцев работы во вновь созданном учреждении выплаты производятся по результатам труда на общих основаниях.
2. Условия для назначения стимулирующих выплат: – стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении,во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определенных разделом IV, настоящего Положения;

3. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы в течение выплачиваемого периода выплата снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия выплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Комиссией, производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы обучающимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

5. Виды стимулирующих выплат прописаны в разделах III – V настоящего Положения, отражающих порядок распределения средств стимулирующего фонда для работников

- средней общеобразовательной школы,
- структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;
- структурного подразделения, реализующего образовательные программы дополнительного образования детей.

III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы

1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

Стимулирующий фонд составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников и включает: надбавки, доплаты стимулирующего характера, премии, материальная помощь.

2. Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников

составляет 58% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – 39%; для руководителя – 3%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие (в январе и в сентябре).

Надбавки стимулирующего характера

2.2. Для педагогических работников критериями и показателями результативности труда служат:

2.2.1. Позитивные результаты образовательной деятельности, 2.2.2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся, 2.2.3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя, 2.2.4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении № 1.1.** к данному Положению.

2.2.5. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 1 раз в год (в январе) по следующей схеме:

– месячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедший период;

2.2.6. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

2.3. Для заместителей директора Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

2.3.1. Эффективность процесса обучения.

2.3.2. Эффективность воспитательной работы.

2.3.3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения.

2.3.4. Эффективность управленческой деятельности.

2.3.5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении № 1.2.** к данному Положению.

3.3. Для других работников Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

3.3.1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.

3.3.2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса.

Показатели позитивных результатов и размер надбавки за каждый критерий, исчисленный в рублях, прописаны в **Приложении № 1.3.** к данному Положению.

4. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются ЮЗУ МОиН Самарской области.

5. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю,

устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

Доплаты стимулирующего характера

Устанавливаются работникам за эффективную и качественную работу; исчисляются в рублях и производятся:

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм – от 2000руб. и выше,
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ ИКТ, отчетности АСУ РСО – от 3000руб. и выше,
- за эффективную организацию и контроль за работой школьного сайта – от 1000руб. и выше,
- за эффективную организацию и работу с Интернет-ресурсами – от 1500руб. и выше,
- за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам – от 1000руб. и выше,
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 1500руб. и выше,
- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – до 500руб. и выше,
- за эффективную организацию школьных методических объединений – от 700руб. и выше,
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития Учреждения – от 5000руб. и выше,
- за эффективное использование ИТ при организации контроля качества образования в Учреждении – от 5000руб. и выше,
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья обучающихся – от 1000руб. и выше,
- за эффективную организацию работы Школьной программы «Здоровье» – от 2000руб. и выше,
- за эффективную организацию экспериментальной работы на пришкольном участке – до 1000руб. и выше,
- за высокое качество выполнения координаторской деятельности в филиалах – от 1000руб. и выше,
- за высокое качество содержания и оформления учебных помещений – от 300руб. и выше,

- за эффективную работу по использованию Интернет-ресурсов в школьной библиотеке – от 2000руб. и выше,
- за высокое качество санитарного содержания закрепленных территорий и инвентаря – до 2000руб.,
- за высокое качество работы с архивными документами – до 500руб.,
- за высокое качество работы по осуществлению бесперебойного

функционирования отопительной системы в зимний период – от 500руб.,

- за высокое качество обслуживания аудио-видеоаппаратуры, копировально-множительной техники – от 5000руб. и выше,
- за высокое качество работы по осуществлению бесперебойного функционирования электрооборудования – до 2000руб.,
- за высокое качество работы по использованию Интернет-ресурсов в бухгалтерском учете – от 5000руб. и выше,
- за высокое качество работы в разновозрастных группах детского сада – от 1000руб. и выше.

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Максимальный период доплат – один год. Заместитель директора школы по УВР готовит аналитическую информацию о результативности труда работников по критериям, определенным в данном пункте. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора.

Премии

Премии производятся за:

- обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- разработку инновационных программ и другие результаты деятельности. Премии носят разовый характер, устанавливаются размером от 300 рублей и выше и оформляются приказом директора.

Материальная помощь

Материальная помощь производится по заявлению работника Учреждения на имя директора. Заявление работника рассматривается на заседании комиссии по оказанию материальной помощи работникам ОУ. Материальная помощь носит разовый характер; выплачивается из фонда экономии оплаты труда, устанавливается размером от 1000руб. и выше и оформляется приказом директора.

IV. Порядок установления стимулирующих надбавок в средней общеобразовательной школе.

1. Надбавки по результатам труда устанавливаются работникам за истекшее полугодие учебного года в январе и истекший учебный год в сентябре.
2. Надбавки работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника за истекший период учебного года по установленной форме (см. Приложение 1.1., 1.2.,1.3.), подтвержденными материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим

советом учреждения, приказом директора школы в пределах, оговоренных в п.3.1. данного Положения, сроком с 1 января по 31 декабря.

3. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее полугодие учебного года не позднее 30 декабря текущего года в Комиссию. Порядок организации и деятельности Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих надбавок описан в разделе VI настоящего Положения.

V. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурного подразделения – детский сад «Колосок», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников (по каждому подразделению - отдельный фонд в соответствии с количеством детей и нормативом).

Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда труда работников структурного подразделения и включает стимулирующие выплаты.

2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда данного структурного подразделения распределяется следующим образом:

2.1. на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.2. на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда; 2.3. на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного

образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.4. на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, прописанных в Приложении № 2.

Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла. 4.

Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 2 данного Положения.

5. Стимулирующие выплаты старшему воспитателю устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 2 данного Положения.

6. Стимулирующие выплаты бухгалтеру устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 2 данного Положения.

Размер стимулирующих выплат работникам на основании проведенного самоанализа, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается и оформляется приказом директора.

VI. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения, реализующего образовательные программы дополнительного образования детей

1. В целях совершенствования кадрового потенциала, эффективности педагогического труда и качества образования, повышения заинтересованности работников структурного подразделения – Детско-юношеская спортивная школа, реализующего программы дополнительного образования детей, в достижении высоких результатов труда, создании благоприятных условий для стабильного функционирования и развития структурного подразделения производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников данного структурного подразделения (отдельный фонд в соответствии с количеством детей и нормативом).

Стимулирующий фонд составляет 45,3% от фонда труда работников структурного подразделения и включает стимулирующие выплаты.

2. **К выплатам стимулирующего характера** работникам структурного подразделения – Детско-юношеская спортивная школа, реализующего программы дополнительного образования детей **относятся:**

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

3. Основаниями для стимулирования работников структурного подразделения – Детско-юношеская спортивная школа, реализующего программы дополнительного образования детей, являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, утвержденные в Приложении № 3 настоящего Положения.

3.1. Критерии для установления стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения

3.2. Критерии для установления стимулирующих выплат методиста структурного подразделения

3.3. Критерии для установления стимулирующих выплат бухгалтера структурного подразделения

3.4. Критерии для установления стимулирующих выплат тренеру-преподавателю структурного подразделения

3.5. Критерии для установления стимулирующих выплат рабочему по обслуживанию здания

3.6. Критерии для установления стимулирующих выплат сторожу

3.7. Критерии для установления стимулирующих выплат уборщику служебных помещений

Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения, реализующего образовательные программы дополнительного образования детей, устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в п.3. данного раздела Положения.

3.8. Размер стимулирующих выплат работникам на основании проведенного самоанализа, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается и оформляется приказом директора.

VII. Организация и деятельность Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), в которую входят комитеты по школе и каждому структурному подразделению.

1. Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.

2. Комитет комиссии создается в количестве пяти человек из сотрудников школы и каждого структурного подразделения соответственно. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, завхоз, члены первичной профсоюзной организации. 3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

4. Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.

5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего

голоса.

6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5.Трудового Кодекса Российской Федерации.

7. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.

8. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с января по 30 декабря.

Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания по каждому структурному подразделению и школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения, но другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

9. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализ работников в соответствии с критериями (Приложение №1.1-1.3, №2.1-2.3., №3.1-.3.3) до 31 декабря.

10. Руководители структурных подразделений согласовывают их два раза в год 31 декабря и представляют директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы, готовят проект приказа о назначении стимулирующих выплат по каждому подразделению.

11. Директор представляет данную информацию на согласование в Управляющий совет учреждения.
12. Управляющий совет в 3-дневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору для принятия управленческого решения.
13. Приказ директора об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за год.
14. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 декабря.
15. Стимулирующие премии и поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения на основании анализа, сделанного директором и руководителем структурного подразделения и оформляются распорядительным актом, могут носить разовый или периодический характер.
16. Все стимулирующие выплаты производятся за счет:
 1. фонда стимулирующей части фонда оплаты труда;
 2. фонда экономии заработной платы ОУ;
 3. средств профицита по окончании календарного года.