

**Положение о порядке и условиях осуществления  
стимулирующих выплат, критериях их установления  
в МБОУ ХМР СОШ п.Луговской**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение определяет механизм, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа п. Луговской» (далее – МБОУ ХМР СОШ п.Луговской), устанавливает порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников школы, критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы, унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размер и порядок установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и выплачиваются ежемесячно.

1.4. к стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.5. выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организации указанным в пункте 2 таблицы 1.

1.6. порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

1.7. конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты

работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

1.8. параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

1.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организаций, установленным комитетом по образованию администрации Ханты - Мансийского района.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организаций (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерий, типы работ и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организаций. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организациях устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальными нормативными актами организаций. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при

выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организациями в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.

4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящей статьи.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организаций

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	до 50%	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Специалисты, учебно-вспомогательный персонал, служащие, относимые к вспомогательному персоналу организаций, рабочие (обсуживающий персонал) всех типов организаций			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу

2.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности

5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящей статьи.

**Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	на 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений руководителя организации	
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	

6. Алгоритм распределения стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы:

Фонд стимулирующих выплат под определением “фонд стимулирующих выплат (ФСВ)” подразумеваются определенные денежные средства, которые могут быть потрачены на выплаты стимулирующих денежных премий сотрудникам учреждения.

1. Определяется ФСВ по каждому сотруднику (Фонд должностных окладов, фонд тарифных ставок и фонд компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1,2,3,6 таблицы 11 положения об оплате труда \* 20% )

2. максимальное количество баллов – 100 баллов

3. Определяется количество набранных баллов всеми сотрудниками, которые претендуют на получение стимулирующей выплаты. С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов.

3. Определяется индивидуальная стоимость стимулирующей выплаты по формуле:

Сумма ФСВ сотрудника делится на максимальное число баллов и умножается на количество набранных баллов этого же сотрудника согласно протокола оценки.

4. Рассчитывается сумма стимулирующей выплаты пропорционально фактически отработанному времени путем деления фактически отработанного времени на нормативное.

7. Критерии и показатели указаны в приложении 1.

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников,  
реализующих программы начального, основного и среднего общего образования с изменениями**

		01.09.2022- 31.01.2023			01.02.2023-31.08.2023			
Показатели и подтверждающие документы	Уровень, показатель	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Самооценка	Оценка комис.	Итог	Самооценка	Оценка комис.	Итог
<b>1 Динамика индивидуальных образовательных результатов</b>								
Динамика учебных достижений, доля учащихся, повысивших оценку по предмету («прирост» учебных достижений) (Справка, итоги работы учителя по предмету)	Положительная динамика	5						
	Стабильный уровень	4						
	Отрицательная динамика	0						
<b>2 Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности</b>								
Результативность участия обучающихся в исследовательской и проектной деятельности (выступление в научно – практических конференциях/ форумах разного уровня с докладами (тезисами), мастер-классами и др. выступлениями - призовые места ) (Диплом, грамота, сертификат участника, благодарственное письмо, благодарность, приказ, итоговый протокол, публикация)	Школьный (для начальных классов), территориальный, муниципальный	2						
	Региональный, всероссийский, международный	3						
	Все уровни участия Очное участие	1 +1						
Результативность участия во внеурочной деятельности по предмету, победы и призовые места в конкурсах, соревнованиях, фестивалях. (Диплом, грамота, сертификат участника, благодарственное письмо, благодарность, приказ, итоговый протокол, публикация)	Школьный, территориальный, муниципальный	1						
	Региональный уровень, всероссийский, международный уровни	2						
	Командное участие на муниципальном и региональном уровне	3 (за команду)						
Результат участия во всероссийской олимпиаде школьников по предметам (Приказ, итоги, справка)	Школьный (призовое место)	1						
	Муниципальный	I-3, II-2, III-1						
	Региональный, всероссийский, международный (Очное участие )	I- 6 II-5 III-4 +3 балла						
<b>3 Результативность методической и опытно- экспериментальной деятельности педагога</b>								
Создание и реализация социального и предметного педагогического проекта (Презентация, план, публичное представление результатов, Сертификат, публикации, отзыв, отчет)	Школьный, территориальный	1						
	Муниципальный, региональный	2						
Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях разного уровня: (Презентация, план, публичное представление результатов, отзывы, дипломы, разработка мероприятия)	Школьный	1						
	Муниципальный уровень Региональный	2						
	Всероссийский Международный уровень	3						
Степень активности учителя в инновационной деятельности учреждения.	Разработка и внедрение программ и проведение элективных курсов, на	1						
	Наставничество	3						
Инновационная работа по реализации ФГОС (Приказ, журнал, расписание)	Разработка и внедрение программ внеурочной деятельности	3						
Проведение консультаций и дополнительных занятий (журнал, график, расписание)	Периодичность (частота)	1-3						
Инновационная работа по сопровождению детей (тьюторство) (Программы, лист учета работы по индивидуальному сопровождению, отчет)	Школьный (1 программа)	1						
Представление документов для участия в грантовых конкурсах	Все уровни участия	5						
Участие в мониторинге качества знаний	Оценочная процедура, тестирование, репетиционный экзамен, административный срез	2						
<b>4 Уровень освоения обучающимися учебных программ</b>								
Качество знаний учащихся (Справка, отчет учителя за четверть) С учетом доли обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5», доли обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку «неудовлетворительно» (общая и качественная успеваемость)	Общая успеваемость 98 - 100%	1-3						
	Качество от 70% до 100%	3						
	Качество от 50% до 69%	2						
	Качество от 30% - 49%	1						
<b>5 Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя</b>								
Эффективная организация внеклассной работы по предмету, регулярное проведение мероприятий, организация выставок, демонстраций, конкурсов	Степень предметной вовлеченности обучающихся (приказ, справка, отзыв, отчет)	1-5						
Организация и проведение массовых игровых, интеллектуальных конкурсов, интернет - конкурсов (например: Кенгуру и др.)	Степень участия в организации конкурса	1-3						
<b>6 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога</b>								

Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Количество пройденных курсов (Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения)	1-3							
<b>7 Результативность собственной педагогической деятельности</b>									
Уровень и статус участия в конкурсах профессионального мастерства (дипломы, грамоты, сертификаты, протокол)	Школьный	5							
	Районный и террит. уровень	6							
	Региональный и Всероссийский	7							
Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение открытых уроков и мероприятий высокого качества на семинарах, творческих отчётах, мастер-классах, семинарах	Школьный	1-2							
	Районный уровень	3							
	Региональный	4							
	Всероссийский	5							
Издание методических и творческих работ, публикации своих методических разработок на школьном сайте, в методических журналах, газетах. (адреса сайта, название изданий, сборник), статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.	Количество опубликованных работ	1							
Эффективная работа органов ученического самоуправления в классе. (отчет, анализ, экспертная оценка, дипломы, сертификаты, отзывы)	Класс-лидер, участие в работе «Поколение+», социально-значимые проекты ученического самоуправления	1-5							
<b>8. Участие педагога в разработке основной образовательной программы</b>									
Участие педагога в разработке основной образовательной программы	Участие педагога (да/нет)	3							
<b>9 Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>									
Организация деятельности по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе (ГТО, спорт клуб, секции и др...), участие педагогов в спортивных мероприятиях, организация профилактических мероприятий	Доля вовлеченных обучающихся в физкультурно - оздоровительные мероприятия	1-5							
Победы и призовые места школьных команд	Районный, региональный	1-5							
<b>10 Создание образовательной инфраструктуры</b>									
Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея и др) (справка, конкурс кабинетов и др.) Укрепление материально-технической базы	Сохранность материально-технической базы	1-15							
<b>11 Обеспечение качественного образования</b>									
Применение информационных технологий в образовательном процессе. Работа с информационными системами.	Информационные системы	1-3							
Своевременное заполнение электронного дневника	Регулярность заполнения	1-3							
<b>12 Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</b>									
Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости. Сокращение коэффициента травматизма в образовательной организации.	Соблюдение норм СанПин	3							
<b>13 Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)</b>									
Наличие (отсутствие ) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и / или обучающихся на деятельность педагога. (устные, письменные обращения в администрацию школы)	Отсутствие	3							
	Наличие	-3							
Наличие зафиксированных отрицательных или позитивных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей, по организации и качеству учебного процесса (грамота, приказ, благодарственное письмо и др.)	Позитивный	3							
	Отрицательный	-3							
Организация и проведение общественных и публичных мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы с привлечением учащихся, родителей, общественности. (справка, отзыв)	Количество	1-5							
Эффективная работа родительского комитета в классе, родителей (протоколы, анализ, отзыв)	Совместная деятельность (патруль, рейды, дежурство и др.)	1-3							
<b>14. Степень ответственности сотрудника в отношении трудовой дисциплины</b>									
Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное, качественное выполнение должностных обязанностей.(ведение классного журнала, личных дел без замечаний, своевременное предоставление отчетности и других документов (приказ, справка).	Отсутствие замечаний	1-5							
Нарушение трудовой дисциплины и профессионального кодекса учителя	Доля нарушений, снижение	до 20%							
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>							

Работник \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Члены комиссии: \_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Члены комиссии: \_\_\_\_\_