

РАЗРАБОТАНО
на общем собрании
трудового коллектива
«09» января 2023 г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
и введено в действие
приказом по школе
от 09.01.2023 года № 01-12/1



Директор Н.С. Поддодченко

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №32

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Мэра города Хабаровска от 21.12.2021 №4860 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций г. Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета» (с изменениями от 25.04.2022 № 1354; от 23.12.2022г № 4778, от 09.01.2023 № 12) и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета.

1.2. Положение разработано в целях введения взаимоувязанной системы показателей качества образования МБОУ СОШ №32 и показателей эффективности деятельности сотрудников МБОУ СОШ №32 и направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №32 устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, показателями и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющими оценить эффективность работы (результативность и качество), разработанными в соответствии с уставными задачами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, и утверждаются приказом по школе.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в абсолютном размере, в баллах и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальный размер выплат не ограничен.

2. Перечень видов выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 32 относятся следующие виды выплат в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 756 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Хабаровска»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности (размеры выплат по данному критерию приведены в приложении № 7 к Положению об оплате труда).

В соответствии с внесенными изменениями в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32, финансирование оплаты труда работников которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета, утвержденными и введенными в действие приказом по школе от 19.12.2022 № 01-12/170, к выплатам стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 32 также относятся:

- выплаты работникам за осуществление тестирования обучающихся по выполнению нормативов комплекса ГТО, а также работникам, успешно выполнившим нормативы комплекса ГТО;
- выплаты за критерий «Руководитель школьного спортивного клуба».

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда могут быть постоянными (на учебный год); временными (на учебную четверть, ме-

сяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

3.3. Стоимость одного балла в рублях определяется приказом директора школы. Начисление выплат стимулирующего характера производится по итогам учебной четверти, а также по итогам работы в летний период за фактически отработанное время. К выплатам стимулирующего характера применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работы в южных районах Дальнего Востока).

3.4. Предложения по установлению выплат стимулирующего характера по результатам труда рассматриваются Комиссией образовательного учреждения по представлению аналитической информации о показателях деятельности работников заместителями директора по УВР, ВР, АХР школы, руководителями методических объединений, членами профсоюза (при наличии), уполномоченными членами педагогического коллектива.

3.5. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается соответствующая Комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом, с обязательным ознакомлением работников через индивидуальные листы ознакомления. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ.

3.6. Снятие выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- окончание сроков выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- несоответствие показателей работы установленным критериям;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы и несоблюдение санитарных норм на своем рабочем месте;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника, нарушение педагогической этики, невыполнение образовательных программ сотрудник полностью или частично лишается ежемесячной надбавки на срок до 3 месяцев независимо от показателей эффективности работы;
- при наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются полностью в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания.

3.7. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты за выслугу лет работникам МБОУ СОШ № 32 (приложение N 8 к Положению об оплате труда работников муници-

пального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета).

Выплаты за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4. Порядок работы Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

4.1. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результативности и качества деятельности работников образовательного учреждения по представлению аналитической информации в соответствии с показателями и критериями установления выплат стимулирующего характера;
- подготовка протокола Комиссии о назначении выплат стимулирующего характера.

4.2. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек, в состав Комиссии включаются заместители директора по УВР, ВР, АХР, руководители МО, члены профсоюза(при наличии), уполномоченные члены педагогического коллектива.

4.3. Комиссия принимает решение о присуждении выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее 1/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

4.4. На основании протокола Комиссии директор издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №32.

4.5. Решение Комиссии о назначении выплат стимулирующего характера доводится до сведения работников учреждения в письменной форме через индивидуальные листы ознакомления.

5. Показатели и критерии для установления выплат стимулирующего характера сотрудникам МБОУ СОШ №32

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения сотрудниками МБОУ СОШ №32 перечня показателей и критериев, характеризующих результативность и качество работы, согласно заполненной лично сотрудником школы ведомости в баллах:

Показатель	Составляющие критерии	Методы измерения, оценки	Периодичность оценивания	Вес критерия (в баллах)
I. Административно-управленческий персонал				
1. Внутреннее организационное взаимодействие, исполнительская дисциплина	1.1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное и качественное выполнение распорядительных документов	мониторинг подачи отчетности, оценка руководителя	учебная четверть	4
	1.2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращений граждан	оценка руководителя	учебная четверть	1
	1.3. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся различными организованными формами отдыха и оздоровления	мониторинг каникулярного периода	по итогам каникулярного периода	3
	1.4. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся дополнительным образованием	мониторинг занятости обучающихся в школе	учебная четверть	2
2. Выполнение плановых показателей по сохранению здоровья учащихся и сотрудников	2.1. Выполнение плановых показателей по охвату горячим питанием	отчет учреждения	учебная четверть	3
	2.2. Отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников, в том числе и дорожно-транспортного.	отчет учреждения	учебная четверть	2
3. Реализация инновационного потенциала деятельности учреждения	3.1 Участие в разработке образовательной программы учреждения, программ развития, подпрограмм	презентация продукта деятельности	учебная четверть	5
	3.2. Результативность реализации инновационных продуктов (ведение экспериментальной деятельности, участие в пилотных проектах, разработка и внедрение авторских программ)	отчет учреждения	учебная четверть	5
ИТОГО				25

II. Педагогический персонал

1. Результативность педагогической деятельности	1.1. Показатели промежуточной аттестации обучающихся не ниже муниципального уровня	мониторинг промежуточной аттестации по итогам четверти, года	учебная четверть	5
	1.2. Показатели государственной итоговой аттестации выпускников текущего года, отсутствие неудовлетворительных отметок по предмету	мониторинг сдачи ГИА	1 раз в год, устанавливается с 01.09 текущего года и действует до 01.09 следующего года	5
	1.3. Высокие результаты государственной итоговой аттестации выпускников текущего года, по предмету (более 85 баллов)	мониторинг сдачи ГИА	1 раз в год, устанавливается с 01.09 текущего года и действует до 01.09 следующего года	5
	1.4. Подготовка, призеров и победителей предметных олимпиад, конкурсов, муниципального, городского, регионального и всероссийских уровней	мониторинг результативности участия	учебная четверть	5 за каждого призера, победителя
	1.5. Проведение внеклассной работы по предмету	отчет педагога	учебная четверть	1
	1.6. Систематическое и своевременное заполнение электронного журнала, использование ресурса Дневник.РУ, электронной системы «Образование», участие в проекте «Цифровая школа»	отчет педагога, мониторинг Дневник.РУ	учебная четверть	3
	1.7. Участие в наполнении контента школьного сайта	отчет педагога, мониторинг сайта	учебная четверть	1
2. Результативность инновационного потенциала	2.1. Организация системных исследований, мониторингов индивидуальных достижений учащихся, диагностических методик для определения уровня мотивации обучающихся к изучению предмета	отчет педагога	учебная четверть	1

	2.2. Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	отчет педагога	учебная четверть	1
	2.3. Методическая и инновационная деятельности педагогического работника (Количество выступлений на педсовете, методобъединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в работе научно-практических конференций)	презентация продукта деятельности отчет педагога	учебная четверть	2
3. Коммуникативная компетентность педагога	3.1. Участие в профессиональных конкурсах	отчет педагога	учебная четверть	2
	3.2. Участие педагога в общественной жизни школы, мероприятиях, повышающих имидж школы	отчет педагога	учебная четверть	1
	3.3. Работа педагога в экспертных группах, комиссиях, жюри и пр.	отчет педагога	учебная четверть	1
4. Создание элементов образовательной структуры	4.1. Качественная организация и участие в дежурстве по школе	отчет педагога	учебная четверть	1
	4.2. Соответствие кабинета требованиям СанПин, нормам пожарной безопасности, охраны труда, эстетическое оформление, состояние мебели, учебного оборудования	отчет педагога	учебная четверть	1
	4.3. Участие педагога в общественно-полезной деятельности (ремонт, озеленение, эстетическое оформление, субботники)	отчет педагога	учебная четверть	1

5. Внутреннее организационное взаимодействие, исполнительская дисциплина	5.1. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики	мониторинг подачи отчетности, оценка руководителя	учебная четверть	1
	5.2. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное и качественное выполнение распорядительных документов	мониторинг подачи отчетности, оценка руководителя	учебная четверть	1
6. Результативность деятельности педагога как классного руководителя	6.1. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по плану работы класса, школы; охват обучающихся различными организованными формами отдыха и оздоровления	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.2. Охват обучающихся горячим питанием не ниже школьного уровня (не ниже 60% учащихся от общей численности класса)	отчет педагога	учебная четверть	2
	6.3. Работа с детьми из социально неблагополучных семей (организация занятости детей группы риска в каникулярное время, реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению правонарушений учащимися)	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.4. Отсутствие обучающихся, опаздывающих на уроки	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.5. Эффективность работы органов ученического самоуправления, вовлечение учащихся в проектную деятельность, волонтерское движение	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.6. Наличие протоколов родительских собраний, заседаний родительских комитетов, их решений, отчетов дея-	отчет педагога	учебная четверть	1

	тельности			
	6.7. Объем привлеченных внебюджетных средств	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.8. Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций по вопросам жизнедеятельности школы, уровень решения конфликтных ситуаций, разъяснительной работы	отчет педагога	учебная четверть	2
	6.9. Соблюдение обучающимися класса требований к внешнему виду.	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.10. Качественная организация дежурства класса по школе	отчет педагога	учебная четверть	1
ИТОГО				50
III Социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед				
1. Работа с детьми целевой группы	1.1. Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения	отчет педагога	учебная четверть	3
	1.2. Включение детей группы риска в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации	отчет педагога	учебная четверть	3
	1.3. Организация дополнительной занятости социально-неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время	отчет педагога	учебная четверть	2
	1.4. Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания)	отчет педагога	учебная четверть	1
2. Работа с родителями	2.1. Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликт-	отчет педагога	учебная четверть	1

	ного поведения. Консультации родителей по актуальным проблемам воспитания ребенка			
	2.2. Вовлечение родителей в школьную жизнь, выступление на родительских собраниях	отчет педагога	учебная четверть	1
	2.3. Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребенка в его ближайшем окружении	отчет педагога	учебная четверть	1
3. Работа со специалистами различных ведомств и служб	3.1. Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально-опасного положения. Установление партнерских отношений с субъектами системы профилактики и сопровождения детей (КДН, опека, социальная защита, волонтерские движения и пр.)	отчет педагога	учебная четверть	1
	3.2. Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и пр.)	отчет педагога	учебная четверть	1
	3.3 Диссеминация опыта (участие в общешкольных, районных, городских, краевых, всероссийских конференциях)	оценка руководителя	учебная четверть	3
4. Работа с педагогическим коллективом	4.1. Участие в медико-психологическом консилиуме учреждения. Консультации педагогов, администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечение охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам, социального воспитания и пр.	отчет педагога	учебная четверть	1

	4.2. Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательных организации	отчет педагога	учебная четверть	1
ИТОГО				19
IV Учебно- вспомогательный персонал				
1.Результативность профессиональной деятельности	1.1 Обеспечение контингента учащихся необходимым комплектом учебников.		учебная четверть	1
	1.2. Работа с заказной корреспонденцией		учебная четверть	2
	1.3. Выполнение курьерских поручений администрации		учебная четверть	2
	1.4.Качественное ведение документации, использование баз данных, работа с персональными данными участников образовательного процесса		учебная четверть	2
	1.5. Работа с архивом		учебная четверть	5
	1.6. Работа с пенсионным фондом		учебная четверть	5
ИТОГО				17
V Обслуживающий персонал				
1. Результативность профессиональной деятельности	1.1.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	оценка руководителя	учебная четверть	3
	1.2.Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, качественное обслуживание	оценка зам.директора по АХР	учебная четверть	2
	1.3.Проведение генеральных уборок. Создание теплового контура	оценка зам.директора по АХР	учебная четверть	1
	1.4.Инициативность работника при исполнении работ, не входящих в должностные обязанности	оценка руководителя	учебная четверть	2
	1.5.Проведение ремонтных работ в школе	оценка руководителя	учебная четверть	3
Итого				11

5.2 Перечень выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 32 в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы

№	Виды дополнительно оплачиваемых работ	Размер повышающего коэффициента
1. Педагогический персонал		
1.1	внеклассная работа по предмету, проведение окружных, городских, краевых мероприятий.	До 100%
1.2	организация работы и ведение документации по охране труда и пожарной безопасности	До 100%
1.3	за обслуживание компьютеров и программы, в том числе за ведение компьютерной базы данных детей	До 100%
1.4	за работу в режиме эксперимента, проведение работы по дополнительным образовательным и воспитательным программам	До 100%
1.5	за увеличение объема работы связанных с проведением ремонтных работ в учреждении	До 200%
1.6	за работу диспетчера по расписанию	До 100%
1.7	за ведение документации Совета школы и работу с родительской общественностью по привлечению добровольных пожертвований, ведение документации по дополнительным платным образовательным услугам	До 50%
1.8	за наставническую работу с молодым специалистом	До 30%
1.9	за организацию и проведение научной работы с учащимися. Школьное научное общество.	До 50%
1.10	за организацию каникулярной занятости учащихся	До 50%
1.11	за осуществление тестирования обучающихся по выполнению нормативов комплекса ГТО, а также работникам, успешно выполнившим нормативы комплекса ГТО	До 50%
1.12	выплаты за критерий «Руководитель школьного спортивного клуба»	До 50%
2. Учебно-вспомогательный персонал		
2.1	за обслуживание компьютеров и программ. Заполнение электронных форм отчетности.	До 300%
2.2	за обслуживание библиотечного фонда	До 50%
2.3	за увеличение объема работы связанных с проведением ремонтных работ в учреждении	До 200%
2.4	за экстренное реагирование на ЧС и своевременное устранение причин и последствий ЧС	До 200%
2.5	за организацию питания и контроль над работой столовой	До 150%
2.6	выполнение курьерских поручений администрации школы	До 300%

3. Обслуживающий персонал		
3.1	— за подачу звонков — за хранение вещей, оставленных детьми — за выполнение обязанностей гардеробщика — за охрану наружных объектов, обход территории в ночное время.	50 % 50 % 100 % 100 %
3.2	за увеличение объема работы связанного с проведением текущих и капитальных ремонтных работ в учреждении, качественное и оперативное устранение заявок.	До 150% До 150%
3.3	за увеличение объема работ, связанного с погодными условиями. Содержание участка в образцовом порядке.	До 300%
3.4	за расширенный объем работы, за сложность и трудоемкость уборки 1 этажа, начальных классов, утепление окон. Содержание участка в соответствии с СанПин`	До 300%
3.5	Доплата до ГРОТ	
4. Административный персонал		
4.1	за работу в режиме эксперимента, внедрение инновационных программ и их отслеживание	До 100%
4.2	за разработку и реализацию программы развития школы	До 50%
4.3	за эффективное ведение экономической работы	До 50%
4.4	за разработку и реализацию воспитательных программ в школе	До 100%
4.5	за увеличение объема работ, связанных с проведением ремонтных работ в учреждении	До 200%
4.6	за сопровождение программ энергоаудита и энергоэффективности в ОУ	До 30%
4.7	за расширение хозяйственной самостоятельности, своевременное заключение необходимых договоров, контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций.	До 200%