


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации работников

школы  П.П.Дмитренко

ПРИНЯТО:

Решение

Управляющего совета школы
Протокол № 3 от 09.01.20

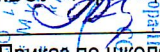
РАССМОТРЕНО:

Решение педагогического

совета школы
(протокол от 09.01.20 № 3)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБОУ «Гора-Подольская СОШ» Грайворонского района

 Л.В.Толмачева
(Приказ по школе от 09.01.20 № 1)



**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты
труда МБОУ «Гора-Подольская СОШ»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Белгородской области от 30.09.2019 N 421-пп "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования".

**2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда
общеобразовательной организации**

- 2.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда всех категорий.
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.3. Стимулирующие выплаты делятся на группы:
- 1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
 - 2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:
 - за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" в размере - 3000 рублей;
 - за отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - в размере 500 рублей;
 - за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей.
- 2.4. В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.
- 2.5. Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.
- 2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам, ведущим занятия с

обучающимися, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Белгороде и Белгородском районе, планируется в размере 30 процентов от суммы базовых должностных окладов с учетом педагогической нагрузки и распределяется по критериям оценки профессиональной деятельности в соответствии с ежемесячной тарификацией.

3. Критерии

3.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты работы:

Наименование должности	Основание для премирования
Учитель	динамика индивидуальных образовательных результатов;
	участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
	мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
	сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
	профессиональные достижения педагогов;
	профессиональная (социальная) активность учителя;
	соответствие критериям "доброжелательности";
	участие в проектной деятельности
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности педагога по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	другие
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля
	плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной

	аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствии ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений

4. Условия стимулирования

4.1. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Порядок стимулирования.

- 5.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.
- 5.2. Оценка деятельности работников учреждения по итогам работы в конкретном периоде премирования осуществляется, с учётом критериев оценивания, установленных данным Положением в формах оценочных карт (Приложение 1) с применением балльной системы оценивания Комиссией по распределению стимулирующих выплат.
- 5.3. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии) каждый работник передает в Комиссию заполненную оценочную карту, содержащую аналитическую информацию по каждому критерию и самооценку показателей результативности работы. В оценочных картах работник заполняет аналитическую (справочную) информацию по критерию или оформляет её в виде приложений.
- 5.4. Достоверность информации, изложенной в оценочной карте, подтверждается подписью ответственных лиц по каждому критерию.
- 5.5. Комиссия имеет право добавлять или уменьшать баллы сотрудникам школы с обязательной мотивацией.
- 5.6. Комиссия на заседании рассматривает **оценочные карты** работников и на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием итоговой суммы баллов по каждому работнику и аналитический материал для руководителя организации.
- 5.7. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его деятельности он не согласен.
- 5.8. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение заносится в протокол заседания Комиссии).
- 5.9. Согласование баллов стимулирования деятельности работников по результатам труда (по представлению Комиссии по распределению стимулирующих баллов оплаты труда) выносится на заседание Управляющего совета школы.
- 5.10. Руководитель общеобразовательной организации представляет Управляющему совету школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.
- 5.11. Решение управляющего совета принимаются квалифицированным большинством голосов (2/3) членов, присутствующих на заседании и оформляются протоколом.
- 5.12. На основании данного протокола руководитель организации издает приказ о стимулировании работников.

6. Заключительные положения.

6.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Белгородской области, муниципальными нормативными правовыми

актами Грайворонского городского округа, коллективным договором и иными локальными нормативными актами МБОУ «Гора-Подольская СОШ».

6.2. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных учреждений, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.

Дата издания «09» 01 2025 г.
Рег.н. 173