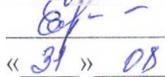


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации MAOY COШ №1

 Е.Д. Шалабанова
« 31 » 08 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор MAOY COШ №1
Н.А. Квасова
Приказ от 09.09.2020г. № 631/1-О



Положение

о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1»

Глава 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением администрации города Покачи Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 30.01.2018 № 83 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Покачи», Уставом MAOY COШ №1, приказом MAOY COШ №1 от 31.08.2018г. № 605-О «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1», в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников MAOY COШ №1 к повышению качества образовательного процесса.

Глава 2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, 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).

2. 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 учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам MAOY COШ №1, указанным в таблице 1 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением. Выплата

устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом директора школы (Таблица 6).

3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным учредителем (Таблицы 2, 3).

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (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 (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения 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 настоящим Положением.

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 учреждения.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №1.

4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов учреждений за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы:			

1.3.1	за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника	Занадлежащее 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	1 раз в квартал
1.3.2	за год	до 1,5 фонда оплаты труда работника	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

Пределный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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

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

3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу,

бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Раздел 3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам школы.

1. Размеры стимулирующих выплат работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей.

2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы ведётся с участием администрации школы, методической службы, трудового коллектива, профсоюзной организации, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур.

3. На основании мониторинга и оценки профессиональной деятельности всех категорий работников школы ежемесячно администрация школы, методическая служба проводит оценку результатов деятельности за соответствующий период каждого работника.

4. Экспертная комиссия рассматривает представленные материалы администрацией школы, методической службой и составляет на их основании протокол, который передаёт директору школы для представления на согласование в Управляющий совет и утверждением приказом по школе.

5. Положение и изменения к нему принимаются на общем собрании трудового коллектива МАОУ СОШ №1, согласовываются с Управляющим советом, профсоюзным комитетом школы и утверждаются приказом директора МАОУ СОШ №1.

Таблица 2.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников МАОУ СОШ №1

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикатор
1. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности	1.1. Участие в учебно-исследовательской работе (очное участие):	
	муниципальный уровень	1 победитель или призер 10%,
	окружной уровень	1 победитель или призер 20%,
	всероссийский уровень	1 победитель или призер 30%
	1.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников:	
	школьный уровень	1 победитель 3%, призер 1%
	муниципальный уровень	1 победитель 10%, призер 7%,
	окружной уровень	1 победитель 20%, призер 15%,
	всероссийский уровень	1 победитель 30%, призер 20%.
	1.3. Наличие победителей и призеров очных некоммерческих творческих конкурсов и спортивных соревнований школьных объединений спортивного клуба (человек/команда):	
	муниципальный уровень	1 победитель или призер 3%,
	окружной уровень	1 победитель 15%, призер 10%,
	всероссийский уровень	1 победитель 30%, призер 20%.
	1.4. Дистанционные интеллектуальные и творческие конкурсы, согласованные с департаментом образования и молодежной политики ХМАО-Югры	группа до 5 чел. – 2%
группа 5-10 чел. - 5%		
группа 11-20 чел. - 7%		
2. Обеспечение качественного образования	Разработка и реализация индивидуальных программ поддержки одарённых детей:	
	школьный уровень	5%
	муниципальный уровень	10%
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога.	3.1. Проведение согласно плану работы школы открытых уроков, классных часов, библиографических уроков, внеклассных мероприятий с оформлением и слайчей материала в методическую копилку школы:	
	школьный уровень	1 урок (мероприятие) – 5%
	муниципальный уровень	1 урок (мероприятие) – 10%
	региональный уровень	1 урок (мероприятие) – 15%
	3.2. Представление опыта школы на публичных мероприятиях в сфере образования. Качественная подготовка и участие в проведении педагогических советов, семинаров, конференций, заседаний ГМО,	

	ШМО	
	школьный уровень	5%
	муниципальный уровень	10%
	окружной уровень	15%
4. Результативность собственной педагогической деятельности	4.1. Личное участие педагога в очных и дистанционных (по рекомендации методической службы) конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Самый классный классный», и др.)	
	муниципальный уровень	победитель-15%, призер 10%, участие-5%
	окружной уровень	победитель 20%, призер 15%, участие-10%
	всероссийский уровень	победитель 50%, призер 30%, участие-20%
	4.2. Разработка и реализация проектов (программ) на получение грантов:	
	муниципальный уровень	победитель-10%, призер – 5%
	окружной уровень	победитель 15%, призер – 10%
	всероссийский уровень	победитель 20%, призер – 15%.
5. Обеспечение эффективной работы школы и повышения качества предоставления образовательных услуг	По служебным запискам АУП школы, приказам директора (виды работ, не входящие в должностные обязанности)	За время работы 1 час – 2%, но не более 10% за один вид работы и не более 30% в месяц
6. Участие в работе экспертных комиссий, в жюри профессиональных, интеллектуальных конкурсов и фестивалей, олимпиад	По служебным запискам, информационным письмам, приказам	За время работы 1 час – 1% 2-3 часа – 2% 4-5 часов – 3% свыше 5 часов – 5%
7. Успешность внеурочной работы педагога, проводимой за рамками функциональных обязанностей	Оказание платных образовательных услуг	до 5чел. х 4 час в мес. – 2% от 5чел. х 4 час в мес. – 3% от 10чел. х 4 час в мес. – 6% от 15чел. х 4 час в мес. – 9% от 20чел. х 4 час в мес. – 12% от 25 чел. х 4 час в мес. – 15% от 30 чел. х 4 час в мес. – 20%
8. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	8.1. Прохождение курсов повышения квалификации (кроме вебинаров)	до 36 ч. (в сумме) – 2% 36-72 ч. – 4% свыше 73-108 ч. – 10%
	8.2. Профессиональная переподготовка	15%

9. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (ГТО)	9.1. Доля вовлечённых обучающихся в ГТО (за каждого ученика)	золотой значок – 2%
		серебряный значок – 1%
		бронзовый значок – 0,5%
	9.2. Участие педагогов в сдаче ГТО	участие – 10%
		золотой значок – 10%
	серебряный значок – 7%	
	бронзовый значок – 5%	
10. Обеспечение высокого качества обучения	10.1. За качественную подготовку обучающихся по предмету к ГИА по программам основного общего образования (средний балл по предмету выше окружного показателя)	10%
	10.2. За качественную подготовку обучающихся по предмету к ГИА по программам среднего общего образования (80 и более баллов)	10% каждый ученик
11. Уровень освоения обучающимися учебных программ начального общего образования (по итогам учебного года)- для учителей 4-х классов	Доля обучающихся, получивших по итогам учебного года (с учётом всех четвертей) оценку «отлично» по всем предметам (не менее 10% от общего количества учащихся)	5%(единовременно)
12. Эффективная деятельность по повышению имиджа образовательной организации	По служебным запискам председателя первичной организации, АУП	2 – 10%
13. Реализация инновационной деятельности	По служебным запискам АУП	5%
14. Наставничество и т.д.	По служебным запискам АУП	5%

Таблица 3.

Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
1.	Представление опыта Школы на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и др.), средствах массовой информации	15%
2.	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ. Разработка и реализация программ, проектов	10%
3.	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся на основе учебных предметов, конкурсов, олимпиад	5%
4.	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Службы по контролю и надзору за соблюдением законодательства в области образования ХМАО-Югры, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	20%
5.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, наличие акта, полученного в установленный срок.	10%

	без замечаний	
6.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5%
7.	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	2%
8.	Участие в работе экспертных комиссий, в жюри профессиональных конкурсов, олимпиад, творческих группах	За каждое участие – 5%
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	9.1. Развитие секций и кружков спортивной направленности в общеобразовательной организации - 2% 9.2. Охват учащихся занятиями в кружках, секциях спортивной направленности не ниже показателей «дорожной карты» - 2%
10.	Развитие кадрового потенциала (за каждого педагога)	11.1. Аттестация педагогических работников -5% 11.2. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах – 5% 11.3. Отсутствие педагогических вакансий – 2%
11.	Проявление творческой инициативы, обеспечивающей эффективную работу школы	10%

Таблица 4.

**Показатели эффективности деятельности технического персонала
(за интенсивность и высокие результаты работы)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
1.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по следующим видам работ: – Подготовка к новому учебному году; – Подготовка к лагерю; – Озеленение территории школы; – Оперативное и качественное выполнение заявок, связанных с устранением технических неполадок; – Сохранность имущества и оборудования на закрепленной территории; – Генеральные уборки; – Уборка помещений во время карантина; – Уборка помещений при подготовке к городским мероприятиям; – Выполнение дополнительного объема работ по уборке территории школы. 1.2. Отсутствие замечаний

Таблица 5.

**Показатели эффективности деятельности служащих и прочих специалистов
(за интенсивность и высокие результаты работы)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
1.	Соответствие деятельности общеобразовательной организации требованиям законодательства	1.1. Качество ведения документации по деятельности школы, делопроизводству. 1.2. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве 1.3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ,

		<p>поручений, не предусмотренных должностными обязанностями</p> <p>1.4. Ведение воинского учета в школе. Бронирование военнослужащих.</p> <p>Отсутствие замечаний</p>
--	--	---

Таблица 6.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Критерии
Административно – управленческий, педагогические работники			
1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Не предоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной форме	10%
2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно – гигиенического режима (не требующих финансовых затрат)	10%
3.	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) в период образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	Наличие по факту	До 5%
4.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по факту (в письменном виде)	До 10%
5.	Наличие дисциплинарного взыскания	Наличие по факту	10%
6.	Нарушение трудовой дисциплины	Наличие по факту	До 10%
Вспомогательный и обслуживающий персонал			
1.	Наличие дисциплинарного взыскания	Наличие по факту	10%
2.	Нарушение трудовой дисциплины	Наличие по факту	До 10%
3.	Не полное или не своевременное выполнение поручений (приказов) руководства образовательной организации	Наличие по факту	До 10%
4.	Наличие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны руководства образовательной организации	Наличие по факту	До 10%
5.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	Наличие по факту	До 10%

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575869

Владелец Квасова Наталья Анатольевна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022