

Согласовано.

Председатель профкома:

 (О.А.Косилова)

Протокол № 46 от 20.10.2023.



Положение об оплате и стимулировании труда работников МОБУ «Волховская средняя общеобразовательная школа №1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Волховского муниципального района и муниципальных казенных учреждениях Волховского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением администрации Волховского муниципального района от 29.04.2014 г. № 1205.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

2. Распределение фонда материального стимулирования

2.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2.2. Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

2.3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

3. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

3.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 1500 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

3.2.. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»	0,30
Почетное звание «Заслуженный»; звание «Отличник народного просвещения»; звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

3.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

Виды и порядок установления стимулирующих выплат

Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) премиальные выплаты по итогам работы ;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4. Порядок премирования.

4.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

4.2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

4.3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения совету образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены совета образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

4.4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

5. Периоды и сроки премирования.

Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за триместр. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

6. Условия премирования

6.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

6.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

7. Показатели премирования.

7.1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений:

Критерии оценки деятельности учителей

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
Учебные достижения обучающихся за отчетный период (1 год, 6 месяцев, триместр)		
1	Динамика качества учащихся по итогам отчетного периода (триместр, год) по отношению к предыдущему отчетному периоду (начальная школа)	1-2
2	Результативность обучения по итогам комплексных контрольных работ в 1-х классах (1 балл, если выполнено не менее 65% базового уровня и не менее 50% повышенного уровня; 2 балл, если выполнено более 65 % базового уровня и более 50% повышенного уровня)	1-2
3	Результаты итоговой аттестации 4-х классов (по итогам комплексных, годовых работ; в течение года, если средний балл выше муниципального)	1
4	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов : 1 б – 100% учащихся сдали ОГЭ (если сдавало более 10 чел, менее 10 чел – 1 раз в триместр) 2 б – Средний балл выше района, области (если сдавало более 10 чел, менее 10 чел – 1 раз в триместр)	1 2
5	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов : 1 б – 100% учащихся сдали ЕГЭ (если сдавало более 10 чел, менее 10 чел – 1 раз в триместр) 2 б – Средний балл выше района, области (если сдавало более 10 чел, менее 10 чел – 1 раз в триместр)	1 2
6	Проведение школьного тура предметных олимпиад, проверка олимпиадных работ школьного уровня	1
7	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах, соревнованиях и иных конкурсах муниципального и областного тура: Всероссийские олимпиады школьников(по распоряжению Министерства Образования РФ, очная форма, 1 раз в год): Призёр муниципального тура – 1 балл; Победитель муниципального тура – 2 балла; Призёр областного уровня– 3 балла; Победитель областного уровня – 5 баллов; Участие в платных конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и Международного уровня, Интернет-олимпиады и конкурсы (при наличии сводной ведомости): 1б – организация и проведение конкурса в классе/ параллели; Результативность участия оценивается при наличии сводной ведомости и обсуждении на Методическом Совете школы: 1 б – призовое место	1 – 3 5

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам		
1	Внеклассные мероприятия на школьном уровне, не входящие в основной план работы (подготовка и проведение)	1
Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.		
1	Проведение открытых уроков и открытых внеклассных мероприятий по предмету (в течение года), распространение собственного педагогического опыта: • Участие учителя в подготовке и работе методических совещаний, педагогических советов, семинаров, конференций по предмету, проведение открытых уроков (в течение года на школьном уровне) – 1 балл; • Участие учителя в подготовке и работе муниципального педсовета или семинара, проведение открытых уроков – 2 балла; • Участие учителя в подготовке и работе областного, всероссийского, международного семинара, проведение открытых уроков – 3 балла. • Оказание методической помощи педагогическим работникам и наставничество.	1-3
2	Участие в конкурсах различного уровня (в течение года) Участие в муниципальных конкурсах: призёр – 3б, победитель – 5 б Областной призёр – 7б, победитель – 10 б	3-10
3	Разработка авторских программ, элективных курсов	1
4	Разработка, публикация методических материалов, творческих работ учащихся и учителей (печатное издание)	1
5	Проектная деятельность учащихся под руководством учителя 1-5 проектов – 1 балл 6-10 проектов – 2 балла Более 10 проектов – 3 балла (с января по май месяц) (ШНО и другие проекты) /очная форма: ШНО (по итогам конференции) – 1 балл Школа – наука – ВУЗ – 1-2-3 б Участник муниципального уровня – 1 балл; Победитель муниципального уровня, участник областного уровня – 2 балла; Победитель или призёр областного, всероссийского, международного уровня – 3 балла.	1 – 3

Критерии оценки деятельности работников общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов
Учителя, классные руководители		
1	За напряженность работы учителя: - за работу в предметных комиссиях по проверке муниципальных олимпиадных работ и пробных экзаменационных работ – 1 балл; - Проверка входных, полугодовых, выходных МУНИЦИПАЛЬНЫХ работ и ВПР 1-2 б (до 3-х классов – 1б, 2 б – 3 и более классов) - за сложность работы (нач. школа) – 1 балл ежемесячно - Подготовка к ЕГЭ и ГИА: целый класс – 1 балл ежемесячно, подготовка группы учащихся – 1 балл 1 раз в триместр. - За заведование учебными мастерскими – 1 балл ежемесячно; - За ведение нескольких предметов – 1 балл ежемесячно; - Работа в разных кабинетах – 1 балл ежемесячно; - Работа в 1-х классах, в 5 классах в течение 1-го триместра – 1 балл ежемесячно - Подготовка участника областной олимпиады 1 б (за каждого участника)	1
2	- По итогам триместра оценивать работу классного руководителя: участие во всех мероприятиях согласно плану воспитательной работы школы: 2 б.	2

Критерии оценки деятельности работников общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатели	Примерное количество %
1	2	3
Заместитель директора по учебно-воспитательной и заместитель директора по воспитательной работе, по безопасности		
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	10-100%
2	За напряженность, расширение функциональных обязанностей, большие временные затраты	10-100%
3	Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	10-100%
4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно -методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	10-100%

№ п/п	Показатели	Примерное количество %
1	2	3
5	Исследования: PIZA, ВСОКО	10-100%
Заместитель директора по А-ХР		
1	Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий ,требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях школы, подготовки и организации ремонтных работ	10-100%
2	Качественное и своевременное представление отчетности в соответствии с требованиями. Финансово – экономические показатели деятельности учреждения (по итогам балансовой комиссии)	10-100%
3	Качественное проведение закупочных процедур, порядка проведения и оформления финансово-хозяйственных операций и положительные результаты финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10-100%
Педагог-психолог, социальный педагог		
1	Создание обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся, обеспечение охраны их жизни и здоровья	10-100%
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, организация работы по охране прав социально незащищенных детей ,результативность коррекционно-развивающей работы .	10-100%
3	Качественное взаимодействие со специалистами социальных служб в оказании помощи обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.	10-100%
4	Отсутствие обучающихся , стоящих на контроле в ОПИН ОМВД	
Главный бухгалтер, бухгалтер		
1	Финансово – экономические показатели деятельности учреждения (по итогам балансовой комиссии)	10-100%
2.	Качественное обеспечение эффективности использования бюджетных средств ,их экономия. Своевременное и качественное представление отчетности , в соответствии с действующим законодательством; Напряженность , расширение функциональных обязанностей (дополнительные образовательные платные услуги, благотворительные средства ФосАгро). Большие временные затраты.	10-100%
Технический и учебно – вспомогательный персонал		

№ п/п	Показатели	Примерное количество %
1	2	3
(сторожа, рабочие по обслуживанию здания)		
1	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством	10-100%
2	Подготовку школы к новому учебному году и осенне-зимнему сезону (в течение года)	10-100%
Учителя, классные руководители		
1.	Руководство муниципальными и школьными кафедрами и методическими объединениями	5-50%

7.1. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

Примечание: Показатели премирования должны отражать следующие показатели эффективности деятельности образовательного учреждения:

- Доступность качественного образования;
- Включение образовательного учреждения в систему многоуровневой подготовки;
- Результативность деятельности образовательного учреждения по развитию образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- Эффективность и результативность деятельности образовательного учреждения;
- Сохранность контингента обучаемых;
- Качество реализации образовательных программ;
- Обеспечение условий осуществления образовательной деятельности;
- Обеспеченность кадрами, уровень образования и квалификации педагогических кадров;
- Обеспеченность образовательного учреждения учебной литературой в соответствии с реализуемыми образовательными программами;
- Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения;
- Организация работы по охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- Сохранность здоровья обучающихся;
- Эффективность управления образовательным учреждением;
- Финансово-экономические показатели деятельности учреждения;
- Доступность и открытость информации о деятельности образовательного учреждения.

8. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются в размере от 10 до 100% за

- 1). Работу, не входящую в основные должностные обязанности;
- 2). Работу в методический день;
- 3). Работа по организации и проведению различных важных мероприятий, дистанционного обучения;

- 4). Педагогическое наставничество;
- 5). Учителям физической за сопровождение школьной команды на соревнования при плохих климатических условиях и в выходные дни;
- 6). Поездка с классом на экскурсию в выходной и будничным день
- 7). Создание благоприятного климата в родительском сообществе класса, отзывы на сайте <https://m.bus.gov.ru>

9. Установление профессиональной стимулирующей надбавки

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в процентах к выплатам по окладно-ставочной части заработной платы, без учета нагрузки:

- 5-10 лет-2%;
- 10-15 лет- 3%;
- 15-20 лет-5%;
- свыше 20 лет-7%.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени

10. Порядок определения размера премии.

- 10.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.
- 10.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и финансируется за счет утвержденных Учредителем ассигнований на финансовый год.
- 10.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:
 - 10.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
 - 10.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
 - 10.3.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
 - 10.3.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
 - 10.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
 - 10.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
 - 10.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

- 10.4. В комиссию по распределению размера премии входят: руководители кафедр, завучи, комиссия по распределению стимулирующих выплат.

11. Порядок выплаты материальной помощи и премиальных выплат к значимым датам (событиям)

11.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

11.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

11.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

11.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

11.5. По заявлению сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей в случае его тяжелого материального положения.

11.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

11.7. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, может быть оказана материальная помощь в размере 5000 (пяти тысяч рублей) в связи с юбилейными датами: 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет.