|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |

Принято на заседанииобщего собрания работников школы.Протокол от 31.08.2023г. № 1 | УТВЕРЖДЕНОприказом директораМБОУ «Екимовичская средняя школа»от 01.09.2023г. №51 - осн |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении фонда стимулирующих выплат работникам**

**муниципального бюджетного**

**общеобразовательного учреждения**

**«Екимовичская средняя школа»**

Принято с учётом мотивированного

мнения профсоюзного комитета школы

(протокол от 31.08.2023г. №1)

**1. Общие положения**

1.1.Данное Положение о распределении фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Екимовичская средняя школа» (далее – Положение) разработано в целях:

- повышения эффективности и качества труда административных, педагогических работников, обслуживающего персонала, развития их творческой активности и инициативы;

- стимулирования качественного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального уровня работников МБОУ «Екимовичская средняя школа» (далее – ОУ).

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов в ОУ.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 30.10.2019 № 1786 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области, Порядком оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Екимовичская средняя школа», другими нормативно-правовыми документами, регулирующими вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений, на основании которых в заработную плату работников общеобразовательных учреждений входят стимулирующие выплаты.

1.3. Работникам ОУ устанавливаются:

* + 1. Стимулирующие выплаты (надбавки) (далее – выплаты) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда;
		2. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы;
		3. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы.

1.4. Настоящим Положением определены виды условия, размеры и порядок стимулирующих выплат. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда. В Положении отражены критерии и показатели качества, и результативности труда работников ОУ, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

1.5. Размеры выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда и за качественные показатели работы максимальными размерами могут не ограничиваться и устанавливаться в зависимости от выполняемого или выполненного работниками дополнительного объёма работ или качества, продуктивности и результативности деятельности работника ОУ. Размер выплат может устанавливаться в процентах (%) от должностного оклада, согласно отраслевой системе оплаты труда, от стоимости часов по данному предмету, в соответствующих денежных суммах, согласно Положению с учётом объёма, эффективности и качества выполняемых работ данным работником.

1.6. Стимулирующие выплаты производятся из фонда стимулирующих выплат ОУ, направляемые на эти цели.

1.7. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный и разовый характер, являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

1.8. Распределение стимулирующих выплат осуществляется комиссией, состоящей из представителей администрации, органов самоуправления ОУ, представительного органа работников (профком), утвержденной приказом директора ОУ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ОУ. Состав комиссии не может быть менее трех человек.

Председателем комиссии является директор ОУ. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников и порядок установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников ОУ.

Фонд стимулирующих выплат в ОУ формируется в соответствии с действующими в регионе нормативами расчёта и может корректироваться ежемесячно, соответственно стимулирующая выплата работнику также может корректироваться ежемесячно.

1.9. Вопросы, связанные с установлением стимулирующих выплат на основе настоящего Положения, решаются администрацией ОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом ОУ.

1.10. Настоящее Положение принимается на заседании общего собрания работников ОУ, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) ОУ, утверждается директором ОУ.

1.11. Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом ОУ.

**2. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда**

***2.1. Критерии оценки труда работников при установлении стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда:***

2.1.1. Строгое выполнение Устава ОУ, Правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей согласно трудовому договору и должностных инструкций. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

2.1.2. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в ОУ и вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

2.1.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и охраны труда, результативность работы, высокое качество работ, напряженность, интенсивность труда.

2.1.4. Объем дополнительной работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работника.

2.1.5. Сложность и напряженность выполняемой работы.

**2.2. *Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда:***

2.2.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда устанавливаются приказом директора ОУ с учетом мотивированного мнения ПК.

2.2.2. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг основных обязанностей, напряженность и интенсивность труда устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников школы и закреплены в пунктах 2.3., 2.4. настоящего Положения. Доплаты устанавливаются на период с 01.09 по 31.08 на весь период выполнения дополнительных видов работ.

2.2.3. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

2.2.4. Установленные выплаты (надбавки) могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

2.2.5. Отмена или изменение выплат производится в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации.

***2.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда педагогическим работникам ОУ:***

2.3.1. За организацию и проведение внеурочных занятий "Разговоры о важном"– до 10%.

 За организацию и проведение внеурочных занятий "Профминимум"– до 10%.

2.3.2.Проверка тетрадей:

За проверку тетрадей пропорционально количества учащихся и часов учебного плана (где р — это коэффициент, выраженный в процентах):

* р для учителей русского языка, математики - 0,6%;
* р для учителей иностранного языка – 0,3%;
* р для учителей литературы – 0,5%;
* р для учителей физики, химии – 0.4 %
* р для биологии - 0,2%;
* р для учителей истории - 0,3%;
* р для учителей географии - 0,2%;
* р для учителей начальных классов, по предметам - русский язык, математика, - 0,5 %.

Расчет производится следующим образом:

* для учителей начальных классов: S=p%\*n\*k:10, где п - недельная нагрузка, к - количество учащихся в классе;
* для учителей предметников основного и среднего звена: S=p%\*(n\*k+ n\*k+...):.10, где р % - выражается в десятичной дроби, в зависимости от предмета, п - недельная нагрузка, к- количество учащихся в классе.

2.3.3. Заведование учебными кабинетами – до 10% :

- кабинеты химии, физики, биологии, информатики, ОБЖ– до 10%;

-кабинеты русского языка и литературы, математики, иностранного языка, географии, истории, начальные классы - до 5%;

При начислении учитываются следующие требования:

- общее состояние кабинета (соблюдение санитарно-гигиенических норм, чистота кабинета, исправленная мебель, озеленение);

- соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкции и журнала контроля по ТБ);

- рабочее место учителя (демонстрационный стол, наличие места хранения ТСО, классная доска с приспособлениями для подвешивания и демонстрации таблиц);

- оформление кабинета (перспективный план развития на 3 года, план работы на год, инвентарная книга кабинета, дидактический раздаточный материал, методический раздел, творческие работы учащихся, постоянные и временные экспозиции или стенды).

*Примечание:* итоги работы заведующего кабинетом могут определяться один раз в четверть комиссией, назначенной приказом директора ОУ, при этом учитывается качество выполнения вышеперечисленных требований.

По итогам проверки доплата может быть изменена как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

2.3.4. Заведование учебно-опытным участком – до 20% .

2.3.5. Заведование теплицей – до 20% .

2.3.6. Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – до 20% за:

- проведение в школе соревнований – до 5%;

- подготовка команд к участию в районных спортивных соревнованиях – до 10%;

- ремонт спортинвентаря – до 5%.

2.3.7. Организация и руководство межшкольными методическими объединениями (ММО) ОУ/ (руководство межшкольным методическим объединением) - до 10% за:

- организацию и проведение работы;

- наличие анализа и плана работы;

- проведение предметных недель;

- работа по распространению передового опыта;

- участие школьников в районных и областных олимпиадах.

2.3.8. Разработка и реализация инновационных программ, авторских, программы развития, проведение инновационной, экспериментальной, исследовательской работы – до 20% .

2.3.9. Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства – до 10 % .

2.3.10. Выполнение обязанностей ответственного за ОТ, ТБ, ГО, ППБ, электробезопасность по ОУ, разработка, ведение документации – до 10% .

2.3.11. Ведение делопроизводства – до 60 % .

2.3.12. Сложности, связанные с организацией и проведением текущего и капитального ремонта ОУ – до 50%.

2.3.13. Ведение протоколов заседания педсовета ОУ, совещаний – до 10% .

2.3.14. Составление калькуляции по школьной столовой – до 50%

2.3.15. Проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного Фонда школьных учебников – до 20% .

2.3.16. Расширение зоны обслуживания – до 100% .

2.3.17. За ведение архива ОУ – до 30% .

2.3.18. Ремонт оборудования (компьютерного, оргтехники, электрооборудования и т.д.) ОУ – до 20% .

2.3.19. За организацию работы профильных классов (профильных групп) – до 100% .

2.3.20. За организацию работы по энергосбережению ОУ – до 20% .

2.3.21. За выполнение обязанности курьера – до 20% .

2.3.22. За работу в аккаунте школы «ВКонтакте» – до 30% .

Величина данной надбавки складывается за счет:

- заполнения журнала учета времени работы в сети Интернет на рабочем месте по установленному образцу;

- ограничения несанкционированного и неконтролируемого доступа лиц к персональному компьютеру и модему в ОУ;

- регулярной установки обновлений безопасности операционных систем персональных компьютеров;

- внедрения системы контекстной фильтрации.

2.3.23. За сложности и напряженность, связанные с выполнением функций ответственного за работу школьного сайта – до 50%.

2.3.24. За ведение оформительской деятельности – до 30% .

2.3.25. Работа в компьютерном классе – за обслуживание вычислительной техники, за каждый работающий компьютер – до 5% .

2.3.26 За выполнение функций ответственного за питание обучающихся ОУ – до 30% .

2.3.27. За выполнение обязанностей секретаря – до 50% .

2.3.28. Фото и видеосъемка школьных (внешкольных) мероприятий – до 10%

2.3.29. За руководство председателю ПК ОУ – до 3 % .

2.3.30. За выполнение обязанностей администратора электронной системы АИС «Образование» программе энергосбережения АРМ, программе «Меркурий», программе «Навигатор» – до 50% .

2.3.31. За выполнение функций ответственного за работу на образовательном портале с электронной информационно - аналитической системой «Регион» – до 50% .

2.3.32. Заведование музеем - до 20%

2.3.33. За руководство межшкольным методическим объединением 6% ставки.

2.3.34. За углубленное изучение отдельных предметов в среднем звене 5% ставки.

2.3.35. За работу в методическом совете школы 3% ставки.

2.3.36. За организацию и контроль за работой лагеря с дневным пребыванием обучающихся 50% ставки

2.3.37.Общественному инспектору по охране труда 10% ставки.

2.3.38. За ежедневную организацию учёта питающихся детей в школе и ведение отчётности по питанию 50% ставки.

2.3.39. За сбор и ведение отчётности по родительской плате до 30% ставки.

2.3.40. За работу с одарёнными детьми во внеурочное время 5% ставки.

2.3.41. За руководство краеведческой работой в школе 10% ставки.

2.3.42. За руководство работой волонтёров в школе 5% ставки.

2.3.43. За контроль и сохранность музыкальной аппаратуры 5% ставки.

2.3.44. за отчёт перед пенсионным фондом до 50% ставки.

***2.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда обслуживающему персоналу ОУ:***

2.4.1. За выполнение функций ответственного за питание обучающихся ОУ – до 50% .

2.4.2. За сложность и напряженность, связанные с отсутствием в штатном расписании должности дворника, соблюдение чистоты и порядка вокруг школы, внеурочное дежурство (вечера, внеклассные мероприятия) – до 30 % .

2.4.3. За сложности, связанные с соблюдением санитарно - гигиенического режима, противопожарного, электробезопасного состояния ОУ в течение месяца (покос травы на территории ОУ, обрезка кустарников, очистка ливневок от листвы и снега, очистка от снега эвакуационных выходов, люков, территории ОУ и т.д.) - до 30 % .

 2.4.4. За сложности, связанные с организацией и проведением текущего и капитального ремонта ОУ (в частности, покраска помещений, полов, мытье окон и т.д.) – до 100% .

2.4.5. За сложность и напряженность, связанные с отсутствием в штатном расписании должности завхоза, с доставкой материалов, хозяйственных грузов и т.д. – до 100% .

2.4.6. За сложности, связанные с организацией перевозки учащихся школьным автобусом, ведение документации - до 100% .

2.4.7. За безаварийную работу водителю при перевозке обучающихся школьным автобусом – до 100% .

2.4.8. За сложность и напряженность при проведении ремонтных работ школьного автобуса, связанных с отсутствием в штатном расписании механика, слесаря и т.д. по автобусу – до 100% .

2.4.9. За ведение архива – до 30 % .

2.4.10. За проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного Фонда школьных учебников – до 30 % .

2.4.11. За выполнение обязанности секретаря – до 30 % .

2.4.12. Расчет стоимости меню, ведение документации по столовой– до 30 % .

2.4.13. Материальная ответственность – до 30 % .

 2.4.14. За проведение сезонных работ – до 20 % .

а) участие в заготовке и переборке овощей,

б) подготовка к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону (утепление окон, работы по благоустройству территории, подрезка деревьев, кустарников),

в) уборка территории школы от снега, травы.

2.4.15. Расширение зоны обслуживания – до 100% .

**3. Стимулирующие выплаты за высокую результативность,**

**высокое качество работы**

***3.1. Общие условия установления стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы:***

3.1.1. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы производятся в пределах фонда стимулирующих выплат, от которого отнимается сумма стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда.

3.1.2. Работникам ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы:

- стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта»;

- разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы.

3.1.3. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы могут устанавливаться всем педагогическим работникам, административному и обслуживающему персоналу ОУ в рамках действия «эффективного контракта» в соответствии с пунктами 3.2., 3.3.настоящего Положения.

3.1.4. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы могут устанавливаться всем педагогическим работникам, административному и обслуживающему персоналу ОУ в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения.

3.1.5. Стимулирующая выплата за эффективность деятельности директору ОУ устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области.

***3.2. Порядок установления стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы:***

3.2.1. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы за предыдущий месяц на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.2.2. Стимулирующая выплата за высокую результативность, высокое качество работы не устанавливается в случае работы в ОУ в соответствующей должности менее одного полугодия.

3.2.3. Основанием для оценки эффективности деятельности работника служат результаты самооценки, представленные, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работника (приложение №1), в оценочном листе самооценки профессиональной деятельности(приложение №2), который один раз в полугодие работник лично направляет в комиссию по распределению и назначению стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы (далее – Комиссию) не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2.4. Комиссия рассматривает материалы самооценки профессиональной деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению выплат стимулирующего характера. Комиссия, на основании представленных работниками листов самооценки профессиональной деятельности, в случае необходимости, может запросить предоставить подтверждение самооценки своей профессиональной деятельности.

Комиссия принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола комиссии приказом директора ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты.

3.2.5. Размер стимулирующих выплат за эффективность, высокую результативность, высокое качество работы каждому работнику за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет денежной суммы в соответствии с значением показателя эффективности.

3.2.6. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта» устанавливаются на основании решения комиссии приказом директора ОУ с учетом мотивированного мнения ПК.

3.2.7. Стимулирующая выплата за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта» работнику не устанавливается (в случае установления – не начисляется и не выплачивается (аннулируется) с момента установления факта) сроком на один месяц в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

- нанесения работником ОУ своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба ОУ;

- установление неудовлетворительных результатов в ходе проверок, внутришкольного контроля за качеством образования, процедур лицензирования.

***3.3. Порядок установления разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы:***

3.3.1. Установления разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы производятся в пределах фонда стимулирующих выплат, суммарная доля которого определяется ежемесячно до 10 числа, по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.

3.3.2. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы устанавливаются приказом директора ОУ с учетом мотивированного мнения ПК.

3.3.3. Основанием для установления разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы являются: ходатайство административных работников, представительных органов работников, личное обоснованное обращение работника, решение комиссии, представленные в установленном порядке директору ОУ до 5 числа текущего месяца.

3.3.4. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

***3.4. Критерии, перечень и размеры разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы работникам школы:***

3.4.1. За активную работу в рамках работы Центра образования «Точка Роста» т- до 10 000 рублей при наличии средств в бюджете данного проекта.

3.4.2. В связи с присвоением званий, прочих регалий (нагрудный знак «За педагогическую доблесть», грамота Министерства просвещения РФ и др.) - до 5 %.

3.4.3. За работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (с согласия работника ОУ) – до 100% .

3.4.4. За качественную организацию и проведение каникулярного времени обучающихся – до 100% .

3.4.5. За значительные достижения в деле обучения и воспитания подрастающего поколения – до 100% .

3.4.6. За личный вклад в дело развития ОУ – до 100% .

3.4.7. За высокое качество работы и в связи с юбилеем:

 55 лет (женщинам) - до 5000 рублей

 60 лет (мужчинам) - до 5000 рублей

**4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение о распределении фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Екимовичская средняя школа» составлено на основании следующих документов:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации;

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

3. Постановление Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 30.01.2017 № 201 «Об утверждении примерного Порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области;

4. Нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений, на основании которых в заработную плату работников общеобразовательных учреждений входят стимулирующие выплаты.

4.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться всем административным, педагогическим работникам и обслуживающему персоналу МБОУ «Екимовичская средняя школа» с учетом указанных критериев, показателей, самоанализа учителя достижений обучающихся, через оценку портфолио, с учетом оценки экспертной группы, мотивированного мнения профсоюза, при необходимости через рейтинг, при отсутствии дисциплинарных нарушений за отчетный период учебного года.

4.3. Виды и размеры стимулирующих выплат могут пересматриваться перед началом и в течение учебного года.

4.4. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

4.5. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

4.6. В соответствии со статьей 74 ТК РФ «Изменение существенных условий трудового договора» работник должен быть предупрежден о введении изменений условий трудового договора (отмена доплат и надбавок) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

**5. Срок действия настоящего положения**

5.1. Настоящее положение действует с момента утверждения и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон в установленном Трудовым Кодексом РФ порядке.