

Положение об исчислении стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 19.06.2020 № 76 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района», постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020 № 3446 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 № 04-18-236/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района». Перечень показателей эффективности и результативности деятельности работника и (или) критерии оценки деятельности работника, порядка их применения устанавливается в соответствии с приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 г. № 04-18-237/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию перечня показателей эффективности и результативности, а также оценки деятельности работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района» в соответствии с пунктом 4 и 5 «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г., », на основании п. 4 и 5 «Положения об оплате труда работников МБОУ «Сиверская СОШ №3», утверждённого приказом от 30.08.2024г. № 190.

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

1.2. Положение устанавливает порядок материального стимулирования (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. Порядок распределения стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующие выплаты начисляются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения, издаваемый в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующего фонда за отчетный период.

3.2. Предложения по количественным показателям распределения стимулирующего фонда представляются администрацией образовательного учреждения (докладные заместителей директора, листы самооценки сотрудников) комиссии по распределению стимулирующего фонда. После обсуждения итогов деятельности работников за отчетный период, члены комиссии образовательного учреждения вносят предложения об утверждении показателей, составляют протокол в побальном и денежном эквиваленте в двух экземплярах и передают их на согласование председателю Управляющего Совета школы. Листы согласования итоговых показателей распределения стимулирующего фонда подписываются председателем Управляющего Совета. Один экземпляр вывешивается в учительской, второй передается директору школы.

3.3. 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.

4. Периоды и сроки распределения стимулирующих выплат.

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

5. Условия распределения стимулирующих выплат

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

5.2. 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.

6. Показатели распределения стимулирующих выплат.

6.1 Показатели ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда при выполнении постоянной работы, не входящей в круг основных обязанностей, определяются в процентном соотношении к ставке в следующем порядке:

Должность	Работа, не входящая в круг основных обязанностей и интенсивность труда	сумма
Заместитель по УВР	Организация и курирование работы в программах ГИС СЛО информационное наполнение школьного сайта, эффективность и качество работы; отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	До 40%.
Заместитель по ВР	Ненормированность рабочего дня при проведении тематических вечеров, дискотек; информационное наполнение школьного сайта, эффективность и качество работы; отсутствие обоснованных жалоб	До 30%

	родителей (законных представителей)	
Заместитель по УВР начальной школы	Организация и курирование работы в программах ГИС СОЛО; отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	До 20 %.
Документовед	Техническое сопровождение программ ГИС СОЛО, ФИС ФРДО и проч., ведение и еженедельное обновление школьного сайта; заполнение мониторингов КПОМО	До 30%
Заместитель по безопасности	Ответственный за электрохозяйство ОУ, ответственный за индивидуальный тепловой пункт; отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	До 15%
Заместитель по АХЧ	Ненормированность рабочего дня при возникновении внештатных и аварийных ситуаций, контрактный управляющий; отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	До 50%
Главный бухгалтер	За ведение электронного документооборота с фондами и службами надзора и контроля; ведение сайта закупок	До 40%
Лаборант	Уход за мини океанариумом, зимним садом.	50%
Социальный педагог	Ненормированный рабочий день при возникновении внештатных ситуаций с обучающимися	10%
Учитель физики и химии	Выполнение обязанностей лаборанта	10%
Учитель русского языка и литературы	Ответственный за оформление документов при аттестации учителей	5%
Учитель информатики	Техническое сопровождение компьютерных программ в учебных классах	10%
Учитель	За руководство методическим объединением	По 10%
Учитель	Проверка тетрадей по предметам, где оплата не предусмотрена «Положением»	От 1% до 4% от нагрузки.
Учитель	Заведующий кабинетом, не являющийся материально ответственным лицом	По 1%

6.2. Критерии премирования работников школы за интенсивность и высокие результаты труда

Должность	Показатели	количество баллов
1.Учитель-логопед	1.Качество и % учащихся, получивших квалифицированную помощь в сравнении с прошлым периодом.	до 2
	2. Подготовка и сопровождение учащихся на ПМПК (по наличию протоколов)	до 3
1.Социальный педагог	1.Положительная динамика в работе с учащимися, состоящими на ВШК	до 5

6.3. Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Учитель» ;

№ п/п	Показатели	количество баллов
-------	------------	-------------------

1	2	3
1. Учебные достижения обучающихся за отчетный период (1 год, 6 месяцев)		
1	Положительная динамика качества знаний учащихся, имеющих 1-2 тройки за предыдущий отчетный период (по итогам четверти)	1 за ученика
2	Стабильность успеваемости и качества знаний в классах, сформированных из слабоуспевающих учащихся (по итогам четверти) классному руководителю	Стабильность качества – 1 100% успеваемость - 1
3	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-классов (в форме ЕГЭ) учителям - предметникам: - при показателе выше среднего по району - при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки по русскому и математике	3 4
4	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-классов: - при показателе выше среднего по району - при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	3 2
5	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах : 1 – призёр всероссийского уровня 2- победитель областного уровня 3 -призёр областного уровня 4- победитель районного уровня 5- призёр районного уровня 6- участник районного уровня Результативность участия учащихся в конкурсах: 1- победитель общероссийского и международного уровня 2- призёр общероссийского и международного уровня 3- победитель регионального уровня 4- призёр регионального уровня 5-победитель районного уровня 6- призёр районного уровня	10 6 5 4 3 0,5 4-оч. 3-дист. 3,5-оч. 2,5-дист. 3-оч. 2-дист. 2,5-оч. 1,5-дист. 2-оч. 1-дист. 1-оч. 0,5-дист.
6	Достижения учащихся в спортивных соревнованиях: 1 – призёры СГП 2 –победители СГП 3 – призёры района 4 – победители в районе 5 – призёры в области 6- победители в области	0,5 1 2 3 4 5
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам и качество воспитательной работы		
1	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем - предметником: 1-участие в предметной неделе (по докладной руководителя МО) 2-исследовательские работы учащихся (по докладной зам. по ВР) 3- внеклассные мероприятия по предмету (по докладной зам по ВР)	1 за мероприятие 1 за работу 1 за мероприятие
2	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемой классным руководителем (школьный уровень): 1-поездки, походы, экскурсии 2- защита социальных проектов: - участие - призёр - победитель	1 за поездку 1 2 3

№ п/п	Показатели	количество баллов
1	2	3
	3-волонтерская работа на территории СГП (докл. Зам по ВР) 4-участе в общешкольных мероприятиях (докл. Зам по ВР)	2 за акцию 1 за меропр.
3	Посещение родительских собраний предметниками	1
4	Участие в мероприятиях, проводимых отделом культуры Сиверского ГП	0,5 за меропр.
5	Посещение родителей учащихся на дому (при наличии протокола)	1 за визит
6	Проведение нетарифицируемых групповых дополнительных занятий с одарёнными детьми или слабоуспевающими учащимися (при наличии графика и журнала учёта занятий)	0,5 за занятие, но не более 4
3.Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.		
1	Участие в педагогических экспериментах, апробация УМК (по докладной зам по УВР)	От1 до3
2	Распространение собственного положительного педагогического опыта: 1. участие в профессиональных конкурсах – район – участник - призёр - победитель - область – участник - призёр - победитель - Россия: участник призёр победитель 2.участие в семинарах - школа - район - область 3. открытые уроки - школа - район - область 4. публикация печатных работ (за издание) 5.Создание авторских программ (за программу)	2оч 1 дист 3оч 2 дист 4оч 3 дист 3 оч 2 дист 4 оч 3 дист 5 оч 4 дист 4 оч 3 дист 5 оч 4 даст 6 оч 5 дист 1 2 3 1 2 3 1 10
3	Экспертам по проверке работ при проведении независимых мониторингов по оценке качества знаний учащихся по докладной зам по УВР)	1 за мониторинг
4	Организаторам в аудитории за проведение независимых мониторингов качества знаний учащихся при отсутствии уроков (по докладной зам по УВР)	1 за мониторинг
4. Укрепление материально-технической базы и качество работы с документацией, стаж		
1	Качество и своевременность предоставления документации, регламентирующей работу учителя, классного руководителя (по докладной зам по УВР): - своевременность и качество составления рабочих программ (раз в год при отсутствии замечаний в справке ВШК) - своевременность и качество составления аналитических справок (докладные зам. по УВР, ВР) - своевременность и 100% охват регистрации в системе «НОВИГАТОР» (докладные зам. по ВР)	+1/-1 +1/-1 +1/-1
2	Положительная динамика % охвата или 100% охват горячим питанием учащихся, не относящихся к льготным категориям учителями начальных классов (ежемесячно, по докладной зам по УВР)	1

№ п/п	Показатели	количество баллов
1	2	3
3	Участие рядовых учителей в районных семинарах во внеурочное время	1 за семинар 0,5 дист.
4	Качество работы в системе ГИС СОЛО (по докладным завучей- п. а)б)г) ежемесячно до 24 числа;): а) ежедневное заполнения тем и выставления оценок (до 17.00 в день проведения урока) б) ежедневная запись развёрнутого Д/З (до 16.00 в день проведения урока) в) накопляемость оценок (не менее 6 за урок) и отработка «2» г) формирование средне-взвешенного бала ежедневно д) качество заполнения учётных карточек для классных руководителей (раз в четверть)	+1/-2 +1/-2 +1/-2 +1/-2 +1/-2
5	Работа с условно переведенными и экстернами (по докладным зам. УВР)	1 за зачёт во внеурочное время 0,5 за КИМ
6	Доплата за наличие стажа педагогической работы: -от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - более 20 лет	2 3 4 5 6

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

7. Порядок определения размера стимулирующей части .

7.4.Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

7.5.Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

7.6.При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- 7.6.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской заместителей директора, листами самооценки деятельности за отчётный период сотрудников с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- 7.6.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- 7.6.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 7.6.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 7.6.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;

- 7.6.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 7.6.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

8. Порядок назначения разовых премий и выплаты материальной помощи.

8.4. 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.

8.5. 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.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- В связи со свадьбой работника (на основании копии свидетельства о браке), юбилеем, выходом на пенсию.

8.4.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.

8.5.По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

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

8.7 Размер назначения разовых премий и выплаты материальной помощи:

1- разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и важных разовых работ, в размере от 1000 до 5000 рублей

2- поощрения, выплаты работникам в связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию в размере 3000 рублей;

3- разовую выплату в связи с тяжёлым материальным положением работника в размере от 1000 до 5000 рублей

4- выплаты в связи с длительной болезнью и инвалидностью работника в размере от 1000 до 5000 рублей;

4- разовую выплату в связи со смертью близкого родственника работника 3000 рублей;

5- разовую выплату в связи с крупным ущербом, нанесённым имуществу работника (пожар, затопление, кража и т.д.) в размере от 3000 до 15000 рублей

9. Срок действия:

9.1. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

9.2. При изменении действующего законодательства в положение вносятся изменения.

Принято на общем собрании трудового коллектива, прот № 2 от 20.09.2021г.