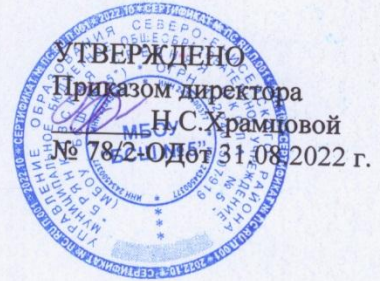


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Брянковская средняя школа №5»**

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на заседании Общего собрания
трудоого коллектива
протокол №1 ___ от «31_»08. 022 г.



**Положение
о материальном и нематериальном
стимулировании работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Брянковская средняя школа № 5»**

п.Брянка

Общие положения о материальном стимулировании

Положение о материальном стимулировании работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлением администрации Северо-Енисейского района № 52-П от 20.02.2017г

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района»

(актуальная редакция с учетом изменений внесенных постановлением администрации Северо-Енисейского района от 13.03.2017 № 74-н, от 11.05.2017 № 174-н, от 11.07.2017 № 268-н, от 20.12.2017 № 491-н, от 26.07.2018 № 226-н., от 12.11.2018 № 385-н, от 31.01.2019 № 34-н, от 15.07.2019 № 253-н, от 10.10.2019 № 369-н, от 07.02.2020 № 57-н, от 08.05.2020 № 175-н, от 22.09.2020 № 368-н, от 18.03.2021 № 139-н, от 01.03.2022 № 68-н, от 04.05.2022 № 197-н, от 20.05.2022 № 214-н, от 16.08.2022 № 366-н),

С решением Северо-Енисейского районного Совета депутатов «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Северо-Енисейского района», руководствуясь статьей 34 Устава Северо-Енисейского района.

1. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Брянковская средняя школа

№5» (далее – Школа).

1.1. Положение разработано в целях повышения эффективности труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.2. Стимулирующие выплаты определяются работникам Школы за фактически отработанное время.

1.3. Материальное стимулирование работников Школы осуществляется как в абсолютном значении (фиксированной сумме), в процентном отношении к должностному окладу (ставке), так и в балловой системе.

1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Школы утверждаются Учредителем.

1.5. Изменения и дополнения в Положение рассматриваются и вносятся Общим собранием трудового коллектива Школы и утверждаются приказом директора Школы.

1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются из средств Фонда стимулирования Школы и не относятся к обязательным (гарантированным) выплатам.

1. Размер стимулирующего фонда

2.1. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда Школы.

2.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.3. Стимулирующий фонд расходует на надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2. Виды стимулирующих доплат. Условия их установления, снижения, отмены.

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Школы с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников Школы.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональная надбавка;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавки за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания;
- надбавка за результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство отдельным категориям работников;
- премии по итогам работы.

3.2.1. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** работникам Школы устанавливается в зависимости от их фактической нагрузки по критериям установленным настоящим положением

3.2.2. **Надбавка за качество выполняемых работ** устанавливается работникам Школы по результатам труда за предшествующий период. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение высоких показателей деятельности работников. Надбавка устанавливается на основании решения рабочей комиссии, которая оценивает работу сотрудников в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности работников Школы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Школы устанавливается на периоды: с 01 сентября по 31 августа в соответствии с критериями оценки деятельности, указанными в оценочном листе. Работники предоставляют курирующему его заместителю директора Школы аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности один раз в год в августе по итогам прошедшего учебного года. Заместители директора Школы вносят свои изменения и представляют аналитические материалы в Комиссию. По итогам рассмотрения рабочей комиссией

оценочных листов, заполненных работниками Школы, подсчитывается общее количество баллов. Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат для каждой категории работников делится на общее количество баллов, набранных работниками по каждой категории по критериям. По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла. Исходя из количества, набранных работником баллов, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество личных баллов работника по каждой категории. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Секретарь Комиссии разрабатывают проект приказа Школы, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Школы, и представляют на утверждение директору Школы. Директор Школы рассматривает представленные материалы и издаёт приказ в 1- дневный срок после рассмотрения. Выплата производится ежемесячно.

Вновь принятым работникам, представившим оценочные листы с прежнего места работы, устанавливаются стимулирующие выплаты из расчёта – 50% от указанного количества баллов в оценочном листе.

3.2.3. Персональная надбавка устанавливается работнику Школы с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных настоящим Положением. Решение об установлении персональной надбавки принимается директором школы в отношении конкретного работника.

3.2.4. Выплата премии по итогам работы осуществляется в рамках поощрения за успехи в работе, за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, также при сложившейся экономии фонда оплаты труда может выплачиваться премия по итогам года.

3.2.5. Работникам Школы может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Материальная помощь выплачивается:

- в связи с тяжелым заболеванием, требующим длительного и (или) дорогостоящего лечения;
- при вступлении в брак;
- при рождении (усыновлении) ребенка;
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Школы материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

3.3. В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде работник может быть лишен надбавки либо ее размер может быть понижен.

3.4. Решение о снижении размера стимулирующих выплат в отношении работника принимает рабочая комиссия школы на основании аналитических данных о деятельности работника школы, представленных заместителями

директора.

При этом у работника запрашивается письменное объяснение.

3.5. Стимулирующие выплаты не устанавливаются, либо отменяются в случае отсутствия средств фонда оплаты труда на указанные цели. Установление, уменьшение стимулирующих выплат или их отмены оформляется приказом директора школы на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда.

3. Порядок установления надбавок и доплат

4.1. Решение об установлении персональной надбавки принимается директором школы в отношении конкретного работника с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных настоящим Положением.

4.2. Для установления выплат стимулирующего характера в Школе создается рабочая комиссия (далее Комиссия), которую формирует директор приказом по Школе.

4.3. Выплаты стимулирующего характера директору Школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Школы устанавливаются учредителем – Управлением образования администрации Северо-Енисейского района Красноярского края.

Общие положения о нематериальном стимулировании

1.1. Положение о нематериальном стимулировании закрепляет правила нематериального стимулирования педагогических работников, и порядок формирования нематериальных стимулов.

1.2. Настоящее положение описывает принципы и правила распределения нематериального вознаграждения и порядок формирования компенсационного пакета в части, состоящей из нематериальных стимулов, для педагогических работников общеобразовательных организаций района.

1.3. Нематериальное стимулирование осуществляется в целях усиления заинтересованности педагогических работников, в том числе классных руководителей, в развитии творческой активности и инициативы, повышения качества воспитательного процесса, а также закрепление в общеобразовательной организации высококвалифицированных кадров.

1.4. Нематериальное стимулирование может применяться как совместно с денежным стимулированием, так и отдельно в качестве самостоятельной формы стимулирования.

Принципы поощрения

1.5. Поощрение работников основано на принципах:

- законности;
- гласности;
- поощрение исключительно (приоритетности личных заслуг и достижений) за особые личные заслуги и достижения;
- стимулирование эффективности и качества работы.

1.6. Задачи:

- качественное выполнение функциональных обязанностей;

-проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к долгу;

-активное участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном и школьном уровнях;

-совершенствование форм и методов воспитания.

2. Механизмы нематериального стимулирования педагогических работников по следующим направлениям:

2.1. *Организационное стимулирование*, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства, включая:

создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и с администрацией общеобразовательной организации;

создание системы наставничества и организацию методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство, наставничество;

организацию рабочих мест для педагогических работников с учетом дополнительных задач не связанных с основной деятельностью.

2.2. *Социальное стимулирование*, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста, изменение статуса, должности сотрудника включая:

наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство и другие должности сотрудника;

предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;

предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

2.3. *Психологическое стимулирование*, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая:

создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации;

организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

2.4. *Моральное стимулирование* педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству, включая:

публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почетными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещения их фотопортретов с аннотациями на доске почёта;

размещения информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, в СМИ и на официальных сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;

информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением деятельности педагогическими работниками;

организация исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников,

осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров

3. Показатели нематериального поощрения

Учителей, осуществляющих учебный процесс	
	За положительную динамику индивидуальных образовательных результатов
	За высокие результаты итоговой аттестации школьников (ГИА)
	За подготовку участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня (очная форма)
	За подготовку участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, различного уровня (дистанционная форма)
	За высокие результаты инновационной деятельности, экспериментальной работы
	За реализацию программ наставничества
	За внедрение и качественное выполнение авторских программ углубленного и программ расширенного изучения предметов
	За проведение открытых уроков высокого качества или внеклассных мероприятий по предметам
	За систематическое использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, подвижные игры на переменах и др.)
	За обобщение педагогического опыта (публикации в журналах, выступления на МС, ПС, ШМО, РМО, конференциях, публикация методических рекомендаций)
	За участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня
	За образцовое содержание кабинета
	Активизация участия школьников в Интернет - олимпиадах, конкурсах, интеллектуальных играх и т.д.
	Участие школьников в проектной деятельности
	Создание и ведение блогов по вопросам воспитания и образования
	Активное участие в разработке и реализации ООП в рамках ФГОС ОО
	Систематическое использование в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов
	Создание и реализация авторских программ по сохранению здоровья школьников.
	За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями
	За положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)
Заместителя директора	
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	За сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	За высокий уровень организации внутришкольного повышения квалификации педагогических работников
	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

	За высокий уровень организации и проведения школьных, районных, краевых мероприятий для учащихся и учителей
	За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях школьного, муниципального, регионального и федерального уровней
	За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях
	За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий районного, городского и федерального уровня
	За высокий уровень организации работы по военно-патриотическому воспитанию школьников
	За высокий уровень организации спортивно-массовой работы
	За эффективность реализации образовательных программ
	За высокий уровень организации общественно полезного труда
	За высокий уровень работы по повышению имиджа школы
	За качественную работу по организации горячего питания
	За отсутствие замечаний, предписаний по итогам инспекторских проверок деятельности школы (на основании справок, приказов)
	За высокий уровень работы по организации каникулярного отдыха школьников
	За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями.
	За участие администрации в профессиональных конкурсах разного уровня
	За публикацию материалов о деятельности школы в СМИ (статьи, заметки, интервью и др.)
Классного руководителя	
	За высокий уровень организации и проведение внеклассных мероприятий
	За высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях
	За высокий уровень организации наставничества
	За качественную организацию работы органов ученического самоуправления
	За эффективность работы по организации общественно полезного труда учащихся
	За подготовку и публикацию материалов, отражающих деятельность школы
	За высокий уровень организации горячего питания школьников
	За динамику снижения количества учащихся и семей, стоящих на разного вида профилактических учетах
	За отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	За результативность работы по профилактике безнадзорности и правонарушений
	За высокий уровень работы с родительской общественностью
Других категорий педагогических работников	
	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.)
	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	За участие в организации и проведении общешкольных и районных мероприятий высокого уровня
	За привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях
	За активное содействие классным руководителям в получении учащимися,

	состоящими на разных видах учёта и находящихся в «группе риска» дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства
	За высокий уровень подготовки, организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма
	За активизацию деятельности органов ученического самоуправления
	За организацию постоянного взаимодействия с организациями, ориентированными на воспитательный процесс (библиотеки, детские и молодёжные организации)
	За высокую результативность по итогам участия школьников в муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.
	За значимый вклад в деятельность воспитательной работы
	За эффективную организацию работы органов детского самоуправления
	За качественную работу с опекаемыми детьми
	За эффективную работу с допризывной молодёжью
	За высокие результаты инновационной работы и экспериментальной деятельности
	За снижение количества учащихся, состоящих на профилактических учётах разного уровня
	За активное участие в общественных акциях
	За эффективную работу по формированию психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования
	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время
	За своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, обеспечивающих потребности школы в организации образовательного процесса (материалы к консилиумам, педагогическим советам, родительским собраниям, консультациям).
	Участие в профессиональных конкурсах, в работе творческих групп.
	За эффективную работу с допризывной молодёжью
	За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями

3. Порядок представления к поощрению. 3.1. Поощрения осуществляются на основании ходатайств руководителей ШМО, творческих групп, заместителя директора, представителей органов самоуправления организации, директора.

3.2. Представление к награждению Почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения или методическим советом;

- обсуждение кандидатуры и принятие решения осуществляется на Педагогическом совете или Общем собрании трудового коллектива.

3.3. Своевременное оформление документов для награждения осуществляет:

На педагогов и классных руководителей руководители ШМО представляют:

- характеристику с указанием конкретных заслуг кандидата;

На руководителя ШМО предоставляется характеристика предоставляется заместителем директора

Согласование кандидатов оформляется протоколом Совета трудового коллектива.

3.4. При выдвижении кандидата учитываются следующие показатели:

- вклад работника для достижения поставленных целей и задач перед Учреждением;
- качество и эффективность выполняемой работы;
- участие в общественной работе коллектива Организации;
- наличие благодарностей от участников образовательных отношений;
- продолжительный безупречный труд в Организации (не менее 3 лет).

3.5. Меры поощрения не применяются к сотрудникам, совершившим в оцениваемый период хотя бы один дисциплинарный проступок, и имеющим в связи с этим дисциплинарное взыскание, поскольку непременным основанием применения мер поощрения является добросовестное исполнение сотрудником своих трудовых обязанностей.