Утверждено приказом Отдела по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово от 27.11.2023 г. № 379

**Порядок**

**Определения показателей выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений городского округа город Фролово, подведомственных Отделу по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок определения показателей выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений городского округа город Фролово, подведомственных Отделу по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово (далее по тексту Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации городского округа город Фролово от 01.09.2020 № 1062 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу по образованию Администрации городского округа город Фролово», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области.

1.2.  На основании данного Порядка муниципальные образовательные учреждения, подведомственные Отделу по образованию Администрации городского округа город Фролово разрабатывают локальный нормативный акт, устанавливающий критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников учреждения, который согласовывается с профсоюзной организацией, утверждается и вводится в действие приказом руководителя.

1.3.  Настоящий Порядок регулирует установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения руководителем учреждения могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

1.5.  Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6.  Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждении, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7.  Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8.  Срок данного Порядка не ограничен. Данный Порядок действует до принятия нового.

**2.      Виды стимулирующих выплат**

2.1.  В целях повышения качества деятельности работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Фролово, подведомственных Отделу по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты стимулирующего характера за интенсивность выполняемых работ (приложение 1);
* выплаты стимулирующего характера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке (приложение 2) ;
* выплаты стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемых работ (приложение 3);
* премиальные выплаты (премия по итогам работы, премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременная премия) (приложение 4).

**3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1.   Распределение выплат стимулирующего характера может осуществляться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

3.2.   Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев.

3.5.   Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом руководителя учреждения. Комиссия является коллегиальным органом.

3.6.  Основными задачами комиссии являются:

* оценка результатов деятельности работников учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
* рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
* подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7.  Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

3.8.  Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников. Для оценки деятельности педагогических работников используются Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера (Приложения № 1,2,3).

**4. Порядок установления премиальных выплат**

4.1. В учреждении может применяться индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, за интенсивность трудовой деятельности и коллективное премирование, по результатам работы за определенный период.

4.2. Премирование в учреждении осуществляется руководителем, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.3. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу). При определении размера премирования используются общие показатели для установления премиальных выплат педагогическим и иным работникам (Приложение №4)

4.7. Премирование работников учреждения, проработавших неполный месяц, квартал, год, и уволенных в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, в связи с переводом на другую работу, уходом на пенсию, производится пропорционально отработанному времени.

**5. Заключительные положения**

5.1. Руководитель образовательного учреждения на основании данного Порядка издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера.

5.2.  При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель образовательного учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1 к Порядку |

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**проявления компетентности для выплат стимулирующего характера**

**работникам общеобразовательных учреждений за интенсивность выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование выплаты за интенсивность выполняемых работ** | **Размер (проценты)** |
| 1. | 2 | 3 |
|  | За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом) | до 100% |
|  | За сложность и напряженность выполняемых работ | до 100% |
|  | За обеспечение стабильно высоких показателей результативности работы | до 100% |
|  | За обеспечение эффективной деятельности инновационных площадок различного уровня | до 100% |
|  | За организацию деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа школы | до 60% |
|  | За выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | до 50% |
|  | За повышение уровня профессиональной компетенции | до 50 % |
|  | За своевременную и качественную подготовку документов по запросам организаций | до 50% |
|  | За разработку нормативно-правового обеспечения и учебно-методической документации в соответствии с требованиями ФГОС | до 40 % |
|  | За использование автоматизированных программ и специализированных сайтов для организации учета и отчетности | до 40% |
|  | За создание новых развивающих зон в учебном кабинете, в здании или на территории школы (творческие студии, рекреации, стенды, выставки, экспозиции, инсталляции, физкультурные зоны) | до 30 % |
|  | За участие в благоустройстве территории (пришкольной и муниципальных) | до 30% |
|  | За работу с социально неблагополучными семьями, | до 30 % |
|  | За организацию работы с детьми, находящимися под опекой | до 10% |

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**проявления компетентности для выплат стимулирующего характера**

**работникам дошкольных учреждений за интенсивность выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Линии стимулирования | Показатели компетентности, эффективности деятельности | Оценка проявления компетентностиэффективности деятельности работника (баллы) |
| 1. | Ведение образовательного процесса, владение технологиями | Продуктивное участие в создании условий для развития творческого потенциала детей, формирования их знаний, умений и навыков | До 3-х баллов |
| Эффективное применение современных образовательных технологий, новых программ, методик, форм. Активное использование современного оборудования, наглядных пособий, методической, детской художественной и периодической литературы | До 3-х баллов |
| Активное использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня, эффективное и творческое применение ТСО | До 3-х баллов |
| 2. | Деятельность **учителя-логопеда, педагога-психолога и других специалистов** по оптимизации образовательной среды, сопровождению образовательного процесса | Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы воспитанника | До 3-х баллов |
| Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с воспитанниками (наличие плана) | 1 балл |
| Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми (консультационной, диагностической, кружковой и др.) | 1 балл |
| Организация коррекционно-развивающей работы в рамках дополнительных тематических мероприятий (план мероприятий) | До 3-х баллов |
| 3. | Установление контактов с родителями (законными представителями) воспитанников и общественностью | Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) воспитанников | До 3-х баллов |
| Наличие и реализация системы работы с одаренными детьми | До 3-х баллов |
| Наличие и реализация системы взаимодействия с родителями (законными представителями) неорганизованных детей (при наличии плана взаимодействия) | До 3-х баллов |
| Работа по взаимодействию с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации | До 3-х баллов |
| Работа по поддержке информационных ресурсов (сайт, социальные сети) | До 3-х баллов |
| 4. | Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников | Педагогическая деятельность и деятельность по присмотру и уходу в группах комбинированной и коррекционной направленности ("особый ребенок") | До 3-х баллов |
| 5. | Разработка и реализация авторских образовательных программ | Наличие и использование персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке | До 3-х баллов |
| Презентация авторских программ через проведение мастер-классов, родительских собраний, официальный сайт и др. | До 3-х баллов |
| 6. | Профессионально-личностное совершенствование | Руководство методическими объединениями | 1 балл |
| Участие в работе методических объединений, научно-методических советах района, города, области | До 3-х баллов |
| Участие в работе экспертных групп | До 3-х баллов |
| Участие в психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня | До 3-х баллов |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства | До 3-х баллов |
| Результативное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения (РИП, ФЭП) | До 3-х баллов |
| Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях | До 3-х баллов |
| Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д. | До 3-х баллов |
| Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам | До 3-х баллов |
| Повышение уровня профессиональной компетенции в рамках самообразования | До 3-х баллов |
| 8. | Креативная компетентность | Работа над собственным педагогическим исследованием | До 3-х баллов |
| Наличие и использование собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию | До 3-х баллов |
| Участие в реализации грантовых программ, проектов, направленных на повышение эффективности образовательного процесса | До 3-х баллов |
|  | Работа в составе творческих групп | До 3-х баллов |
| 9. | Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса | Использование системы здоровьесбережения в образовательном, коррекционно-развивающем процессе | До 3-х баллов |
| 10. | Создание предметно-пространственной среды | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения: создание развивающих зон в помещениях ДОУ (творческие мастерские, лаборатории, рекреации, стенды, выставки, экспозиции), благоустройство территории, участие в субботниках, подготовке помещений и прогулочных участков ДОУ к началу учебного года. | До 3-х баллов |
| 11. | Организация информационно-аналитического и кадрового обеспечения инновационной деятельности и научно-методической работы | Обеспечение эффективной деятельности инновационных площадок различного уровня | До 3-х баллов |
| Организация обучения педагогов методике научно-исследовательской и инновационной деятельности, повышение их квалификации по тематике инновационного проекта | До 3-х баллов |
| Организация, систематизация и обобщение отчетов, учебно-технологических материалов, разрабатываемых в ходе инновационной деятельности | До 3-х баллов |
| Организация работы по созданию и пополнению базы данных (картотеки, компьютерного банка) о передовом педагогическом опыте, об эффективных образовательных технологиях, формирование банка научно-исследовательской и инновационной деятельности образовательного учреждения | До 3-х баллов |
| 12. | Прочие | Участие в мероприятиях и проектах, повышающих имидж учреждения | До 3-х баллов |
| Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | До 3-х баллов |
| Своевременная и качественная подготовка документов по запросам  организаций | До 3-х баллов |
| Разработка нормативно-правового обеспечения и учебно-методической документации в соответствии с требованиями ФГОС | До 3-х баллов |
| Использование автоматизированных программ и специализированных сайтов для организации учета и отчетности | До 3-х баллов |
| Участие в работе с социально неблагополучными семьями | До 3-х баллов |
| Участие в работе с детьми, находящимися под опекой | До 3-х баллов |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 к Порядку |

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**проявления компетентности для выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | **Критерии** | **Размер (проценты)** |
| 1. | 2 | 3 |
|  | За качественное выполнение разовых поручений, не входящих в основные должностные обязанности работника | до 30 % |
|  | За организацию работы по охране труда и комплексной безопасности | до 50 % |
|  | За организацию подвоза учащихся в школу школьным автобусом | до 50% |
|  | За организация горячего питания учащихся | до 50 % |
|  | За руководство школьным методическим объединением | до 20 % |
|  | За результативность участия в инновационной деятельности школы | до 20 % |
|  | За организацию профориентационной работы (кураторам по реализации проекта «Билет в будущее» и др) | до 15 % |
|  | За руководство Центром «Точка роста» | до 15 % |
|  | За организацию работы научного общества учащихся | до 10 % |
|  | За качественную организацию работы школьного музея (музейной комнаты) | до 10 % |
|  | За руководство проектной деятельностью учащихся | до 10 % |

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**проявления компетентности для выплат стимулирующего характера работникам дошкольных учреждений персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | **Критерии** | **Размер (коэффициент)** |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Организация работы по охране труда и комплексной безопасности (СУОТ, АТЗ) | до 2 |
|  | Работа в системе закупок | до 2 |
|  | Работа в ЕИС «Образование», на сайте учреждения, ведение страниц в социальных сетях | до 2 |
|  | Подготовка документации и участие в процедуре МКДО, НОКО | до 2 |
|  | Руководство методическим объединением | до 2 |
|  | Результативное участие в инновационной деятельности (разработка, апробация и внедрение программ, проектов) | до 2 |
|  | Организация профилактической работы с семьями, состоящими на всех видах учета | до 2 |
|  | Работа с молодыми специалистами (наставничество) | до 2 |
|  | Организация сетевого взаимодействия с социальными институтами | до 2 |
|  | Разработка адаптированных образовательных программ и сопровождение деятельности по их реализации | до 2 |