

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

 Толстова Д.С.

Председатель профсоюзного комитета

 Семиошкина О.А.

«02» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ «Горки-Х»

 Шарыгина О.Б.

«02» сентября 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО МБОУ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ «ГОРКИ-Х»**

п. Горки-10
2024

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденного Постановлением Главы Одинцовского муниципального района Московской области «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Одинцовского муниципального района» от 28.06.2007 № 127-ПГл, Постановлением Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 N 1633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области» с 10 января 2022 года с изменениями и дополнениями, иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Настоящее положение распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а также перечень управленческих и производственных упущений, за которые размер надбавок уменьшается или снимается полностью.

1.4. Положение является локальным нормативным актом и направлено на стимулирование работников Учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду. Цель Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

Настоящее Положение устанавливает размеры выплат стимулирующего характера педагогическим и административным работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы «Горки-Х» с учетом:

- результатов деятельности работников;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

1.5. Для определения размера доплат и надбавок создается комиссия из числа работающих педагогов не менее 5 человек. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается директор образовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета. Основанием установления надбавок на определенный период являются представления заместителей директора школы с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждению на эти цели средств.

1.6. Положение об установлении надбавок стимулирующего характера, согласовывается с профсоюзным комитетом, председателем Совета школы, утверждается на собрании трудового коллектива, и затем вводится в действие приказом директора школы. Положение вступает в силу с момента издания приказа об утверждении Положения и действительно до утверждения нового.

1.7. Расчет надбавок стимулирующего характера производится в баллах.

1.8. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных Уставом Учреждения, услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Учреждением предусматриваются критерии для определения размера выплат стимулирующего характера согласно Приложению № 1,2,3.

Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно.

2. Критерии и показатели оценки деятельности работников МБОУ СОШ «Горки-Х»

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда на установление выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблицах (Приложение № 1, Приложение № 2, Приложение №3).

2.1 Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения по категориям работающих, указанных в Приложениях № 1,2,3.

2.2. Надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному, с точки зрения образовательных достижений воспитанников, обучающихся, труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с общественным органом управления - Советом школы вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (триместров, полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Общего собрания трудового коллектива может устанавливаться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.6. Стимулирующие надбавки не распределяются на сотрудников, вновь поступивших на работу в Учреждение до наступления следующего периода либо до появления показателей результативности и качества труда.

2.7. В случае, если стимулирующие надбавки будут выплачены каким-либо сотрудникам Учреждения по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение стимулирующих надбавок другим сотрудникам Учреждения.

2.8. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных Уставом Учреждения, услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливается в размере до 2-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размеров стимулирующих надбавок необходимо:

Произвести подсчет баллов за отчетный период (первое, второе полугодие учебного года) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника (по категориям работающих).

Суммировать баллы, полученные работниками (по категориям).

Размер фонда стимулирующих надбавок, предусмотренный для определенной категории, запланированный на первое (второе) полугодие, разделить на общую сумму баллов, полученных работниками определенной категории, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника определенной категории работающих. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за полугодие.

С сентября по август следующего года в рамках контроля внутри учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на период (полугодие), необходимо разделить на общую сумму баллов категории работающих.

Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

3.2. Соотношение размера фонда стимулирующих надбавок для каждой категории работающих в Учреждении составляет:

- Педагогический персонал – не менее 45% от размера фонда стимулирующих надбавок;
- административно-управленческий персонал – 15-20% от размера фонда стимулирующих надбавок;
- учебно-вспомогательный, младший обслуживающий и технический персонал - 35-40% от размера фонда стимулирующих надбавок.

4. Порядок создания системы распределения надбавок стимулирующего характера.

Положение разрабатывается администрацией Учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – комиссия) создается приказом директора школы и состоит из 5 членов трудового коллектива, избранных на Общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии обязательно включается руководитель Учреждения.

5. Порядок распределения надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.1. Аналитическая информация, показатели работы, предусмотренные настоящим Положением, представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 2 дня до заседания комиссии.

Заседание комиссии проводятся не реже, чем 2 раза в год (в январе и июне).

5.2. На заседаниях комиссия рассматривает и утверждает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения за истекший полугодий период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие размера стимулирующей части фонда оплаты труда определенной категории работающих.

5.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые заместителями директора;
- результаты, полученные в общественной оценке родителями (законными представителями) воспитанников, обучающихся, представляемые Советом Учреждения.

Все данные передаются не менее, чем за две недели до 01 сентября и 01 января в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения на основании всех материалов мониторинга, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист профессиональной деятельности работников Учреждения в баллах за полугодие. Каждого работника Учреждения знакомят с его баллами.

5.5. С момента ознакомления с оценочным листом в течение пяти дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с

оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры по исправлению допущенной ошибки. По истечении трех дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

На основании итогового оценочного листа руководитель Учреждения приказом устанавливает персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящее полугодие.

5.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников принимает решение о выплатах стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третьих членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

5.7. Порядок заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь.

Показатели, уменьшающие размер надбавок стимулирующего характера

6.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями.

Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб родителей (законных представителей);
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

Критерии для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (школьное отделение)

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимально е число баллов
1	Эффективность работы педагогов	Результативность сдачи экзаменов	Обязательные предметы: – средний балл выше региональных показателей – 4 балла; – средний балл выше муниципальных показателей – 2 балла. Предметы по выбору: – средний балл выше региональных показателей – 2 балла; – средний балл выше муниципальных показателей – 1 балл.	30 4 2
		Подготовка участников для всероссийской олимпиады школьников	Всероссийский уровень: – победитель – 20 балла; – призёр – 8 балла. Региональный уровень: – победитель – 10 баллов; – призёр – 8 баллов. Муниципальный уровень: – победитель – 10 баллов; – призёр – 5 баллов.	10 10
		Результативность участия в конкурсах (согласно Перечня МОМО)	Региональный уровень: – победитель – 4 балла; – призёр – 2 балла. Муниципальный уровень: – победитель – 4 балла; – призёр – 2 балл.	4
2	Активность и качество во внеурочной, воспитательной и трудовой деятельности (эффективность работы классного руководителя)	Эффективность классного руководителя Выполнение Положения о едином стиле одежды	Постоянно- 3 балла; Частично- 1 балла;	12 3
		Эффективность работы классного руководителя. Количество организованных мероприятий по сплочению классного коллектива (экскурсии, поездки, походы и т.д.), организация КТД	от 1 до 2 - 1 балла; от 3 до 5 - 2 балла; от 6 - 4 баллов. Организатор КТД на школьном уровне – 5 баллов.	4 5
		Организация работы с	Участие родителей в различных	10

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимально е число баллов
		обучающимися и родителями в Школьном портале	опросах: - 98% - 10 баллов; - до 98% -1 баллов	
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: – победитель, призёр –20 балла; – Дистанционные : – участник –4 балла.	5
4	Участие в методической и научно- исследовательск ой работе		– координатор –8 балла; – участник –5 балл.	8
5	Исполнительска я дисциплина	Работа в системе ШП, с документацией строгой отчетности (рабочие программы, отчеты, журналы и т.д.)	- 5 балла.	5
6	Эффективность работы педагогов	Качество общего образования	- наличие 1-2 годовых «троек» по предмету - наличие 3—5 годовых «троек» по предмету - наличие от 5 годовых «троек» по предмету	-2 -3 -10
7	Качественная работа в нескольких зданиях		8 баллов	8
8	Отсутствие обоснованных жалоб		-10 баллов	- 10
ИТОГО:				100

Критерии для определения размера выплат стимулирующего характера административным работникам

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимально е число баллов
1	Качество и общедоступность общего образования	Оценка качества образования	до 10 баллов	20
		Реализация программы развития	до 10 баллов	
2	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно- воспитательного процесса	Организация контроля и мониторинга	до 5 баллов	13
		Методическая работа	до 3 баллов	
		Организация работы органов общественного управления	до 3 баллов	
		Охрана труда	до 2 баллов	
3	Кадровые ресурсы учреждения	Организации аттестации педагогических работников	до 5 баллов	10
		Развитие педагогического творчества	до 5 баллов	
4	Социальные критерии	Внеклассная и внешкольная работа	до 4 баллов	7
		Снижение количества учащихся на учёте	до 3 баллов	
5	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность сдачи отчётности	до 5 баллов	5
6	Финансово- хозяйственная деятельность	Работа с договорами и счетами	до 10 баллов	45
		Мониторинг исполнения смет по статьям расхода	до 5 баллов	
		Контроль и выполнение ПФХД, выполнение функций контрактного управляющего	До 50 баллов	
		Контроль за качеством выполнения ремонтных работ	До 10 баллов	
		Сохранность имущества	до 5 баллов	
			ИТОГО:	100

**Критерии и показатели оценки деятельности работников
дошкольного отделения**

Старший воспитатель, методист				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Макс. балл
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации ООП ДО: -стабильно-постоянная (оптимальный уровень) 5 б. -стабильно-постоянная (допустимый уровень) 3 б.	0-5	40
		1.2.Высокие показатели методической работы в Учреждении (результативность проводимых конкурсов, соревнований): - на муниципальном уровне – 2б - на региональном уровне - 5 б. - на федеральном уровне – 7 б.	0-14	
		1.3. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ	0-10	
		1.4. Разработка и реализация РИП	0-11	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей) детей. 2.2. Наличие обоснованных жалоб или обращений – минус 2 балла за каждое из них.	0-10	20
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	Социальные критерии	3.1. Результативная организация работы с детьми из группы риска, неблагополучных семей, сиротами, опекаемыми	0-5	11

		3.2. Результативное взаимодействие с социальными партнёрами Учреждения	0-6	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий	0-4	14
		4.2. Профессиональные достижения педагогов в конкурсах, выставках и т.п.	0-7	
		4.3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (численность педагогов, прошедших аттестацию).	0-3	
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, интернет-ресурсы и т.д.	0-5	15
		5.2. Публикация авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы и т.п.)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований.	0-5	
ИТОГО:				100
Воспитатель				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Макс. балл
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптим.ур) 5 б. - стабильно-постоянная (допуст.ур.) 3 б.	0-5	35
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ	0-10	

		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п.	0-10	
		1.4. Участие в работе РИП, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе, не предусмотренных обязательной частью основной образовательной программы.	0-10	
2.	<i>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</i>	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей) детей. Наличие обоснованных жалоб или обращений – минус 6 балла за каждое из них.	0-11	32
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-11	
		2.3 Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	<i>Социальные критерии</i>	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание дополнительных образовательных услуг (на безвозмездной основе и в рамках ПОУ)	0-3	13
		3.2. Результативная организация работы с детьми из группы риска, неблагополучных семей, сиротами, опекаемыми	0-4	
		3.3. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в т.ч. инвалиды) - дети разного возраста	0-6	
4.	<i>Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность</i>	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий - организация ПОУ	0-5	5

	<i>труда</i>			
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, интернет-ресурсы и т.д.	0-5	15
		5.2. Публикация авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы и т.п.)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований.	0-5	
ИТОГО:				100

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, психолог, логопед				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Макс. балл
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный ур.) 5 б - стабильно-постоянная (допустимый ур.) 3 б	0-5	35
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ	0-10	
		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п.	0-10	
		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе, не предусмотренных обязательной частью основной образовательной программой.	0-10	

2.	<i>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</i>	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей) детей. Наличие обоснованных жалоб или обращений – минус 2 балла за каждое из них.	0-5	20
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	<i>Социальные критерии</i>	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание дополнительных образовательных услуг (на безвозмездной основе и в рамках ПОУ)	0-10	25
		3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в т.ч. инвалиды) - дети разного возраста	0-15	
4.	<i>Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда</i>	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий	0-5	5
5.	<i>Кадровые ресурсы</i>	5.1. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, интернет-ресурсы и т.д.	0-5	15
		5.2. Публикация авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы и т.п.)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований.	0-5	
ИТОГО:				100

**Для учебно-вспомогательного,
младшего обслуживающего и технического персонала**

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Макс. балл
---	----------	-------------------------	-------	------------

1.	<i>Качество и результативность трудовой деятельности</i>	1.1. Активное участие в общих мероприятиях Учреждения: - участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в Учреждении	0-25	80
		1.2. За напряженность и интенсивность труда (в т.ч. по результатам специальной оценки условий труда)	0-20	
		1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-20	
		1.4. Участие в работе общественных организаций, комиссий Учреждений	0-15	
2.	<i>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</i>	2.1. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	20
		2.2. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
ИТОГО:				100