

Согласовано

Управляющий совет
Председатель УС  О.А.Балашова
Протокол № 1 от 28.08.2023г

"Принято"

На заседании Педагогического Совета
Протокол № 1 от 30.08.2023г


"Утверждаю"
Директор школы
О.В. Яковлева
01.09.2023г.
Введено в действие приказом
от 01.09.2023 г.№ 316

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам МБОУ Голицынской средней общеобразовательной школы №2
(школы первого уровня)

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия выплат стимулирующего характера работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голицынской средней общеобразовательной школы №2 Одинцовского городского округа Московской области, имеющей в своем составе общеобразовательные и дошкольные отделения: общеобразовательное отделение – Большевяземская школа; дошкольное отделение – детский сад № 41, дошкольное отделение - детский сад № 62, дошкольное отделение - детский сад № 85 (далее – Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Законом Московской области от 10.12.2021 № 250/2021/ОЗ «О финансовом обеспечении государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях в Московской области, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях в Московской области, обеспечении дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Московской области за счет средств бюджета Московской области в 2022 году и в плановом периоде 2023 и 2024 годов) (с изменениями и дополнениями от 1 июня, 7 июля 2022), Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденного Постановлением Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 №1633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области» с изменениями и дополнениями, иными нормативно-правовыми актами РФ.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников и заместителей директоров общеобразовательного отделения, работавших в МБОУ Голицынской СОШ №2 в прошедшем 2022-2023 учебном году.
- 1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Голицынской СОШ №2, определяет их выплаты, размеры, условия и порядок установления, а также перечень управленческих и производственных упущений, за которые размер выплат уменьшается или снимается полностью.
- 1.5. Положение является локальным нормативным актом и направлено на стимулирование работников МБОУ Голицынской СОШ №2 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 общеобразовательного отделения МБОУ Голицынской СОШ №2 с учетом:

- результатов деятельности работников;
 - целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором;
 - мнения представительного органа работников Учреждения.
- 1.6. Педагогическим работникам и заместителям директора общеобразовательного отделения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:
- учителям и заместителям руководителя в размере не менее 1000 рублей и не более 10 000 рублей;
 - педагогическим работникам, не указанным в предыдущем абзаце, в размере до 10 000 рублей (при наличии экономии).
- 1.7. Ежемесячный фонд стимулирующих выплат в школах первого уровня распределяется в следующих пропорциях:
- заместителям руководителя – 15%;
 - педагогическим работникам – 85%.
- 1.8. Стимулирующие выплаты в школах первого уровня производятся с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены. Указанные выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).
- 1.9. Для определения размера доплат и надбавок создается комиссия из числа педагогических работников и/или заместителей директора 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 средства.
- 1.10. Положение об установлении надбавок стимулирующего характера согласовывается с профсоюзным комитетом, председателем Управляющего 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.
- 1.11. Расчет надбавок стимулирующего характера производится в баллах.

2. Критерии и показатели оценки деятельности работников Учреждения.

- 2.1. В приложениях 1, 2 приведены критерии для расчета выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.
- 2.2. Надбавки должны стимулировать работника к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся 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 – Управляющим советом 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 выплат стимулирующего характера производится по результатам года, для учета динамики образовательных достижений.
- 2.5. Стимулирующие надбавки не распространяются на сотрудников, вновь поступивших на работу в Учреждение до наступления следующего периода либо до появления показателей результативности и качества труда.

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

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих выплат необходимо:

- произвести подсчет баллов за второе полугодие предыдущего учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения;
- суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с сентября 2022 года, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла;
- этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября 2023 года по 31 августа 2024 года;

3.2. Управляющий совет Учреждения по вопросу распределения выплат стимулирующего характера на 2023/2024 учебный год должен провести три заседания:

- 3.2.1. Рассмотрение и согласование Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения на 2023/2024 учебный год.
- 3.2.2. Рассмотрение и согласование результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за 2023/2024 учебный год.
- 3.2.3. Определение размера стимулирующей выплаты каждому работнику в сентябре 2023 года.

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения

4.1. Орган государственно-общественного управления Учреждения - Управляющий совет по в соответствии с Положением о Совете и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения принимает решение о распределении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера.

4.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Советом один раз в течение учебного года на заседании, проводимом в августе. На этом заседании Управляющий совет 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 выплата;
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения за истекший годовой 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 выплаты каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Решения Совета об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам Учреждения - денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий период принимаются только квалифицированным большинством голосов.

4.4. Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается выплата: об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных размеров стимулирующих выплат принимаются Советом простым большинством голосов.

4.5. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения определяются в соответствии с Положением о распределении компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников Учреждения.

- 4.6. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются следующие результаты:
- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем Учреждения, методическим советом Учреждения;
 - результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления;
 - результаты, полученные в рамках экспертной оценки.
- 4.7. Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.
- 4.8. Комиссия Совета осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения только в части соблюдения установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (Методическому совету) для исправления и доработки.
- 4.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга и оценки, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников в баллах (Приложение № 1). Утвержденный итоговый оценочный лист по решению комиссии выставляется на веб-сайте Учреждения.
- 4.10. С момента опубликования оценочного листа в течение пяти дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных Положением процедур мониторинга и оценки, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются. По истечении трех дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- 4.11. Итоговые годовые оценочные листы рассматриваются на заседании совета и на основании этих листов руководитель Учреждения образованием своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры выплат стимулирующего характера на предстоящий год.

5. Показатели, уменьшающие размер выплат.

Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей в полном объеме согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности
- невыполнение сметы расходов Учреждения;

- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

К Р И Т Е Р И И
*для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогическим работникам (школы первого уровня)*

№		Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки качества и эффективности	Макс. балл	Количество баллов педагога	Баллы комиссии
1.	Эффективность работы педагогов	Высокие результаты обучающихся по предмету Единый государственный экзамен	Доля выпускников 11 классов, набравших на ЕГЭ от 70 баллов: - до 50% - 3 балла; - 50%-70% - 5 баллов; - 71% и выше – 6 баллов	6		
			Доля медалистов, сдавших ЕГЭ и набравших 70 и более баллов каждый (русский язык/ математика) Подтвердили – 6 баллов; Не подтвердили – 0 баллов	6		
		Функциональная грамотность	Количество обучающихся 7-х классов, успешно прошедших тестирование по функциональной грамотности (базовый уровень и выше): -60%-70% - 3 балла; - 71%-80% - 5 баллов; - 81% - 100% - 6 баллов	6		
		Всероссийская олимпиада школьников (победители и призеры)	Региональный этап – 6 балла; Заключительный этап – 10 баллов	16		
		Олимпиады Junior-Skills, НТИ/ НТИ, Junior и Абилимпикс (победители и призеры)	Региональный этап – 2 балла; Заключительный этап – 3 балла	3		
		Олимпиады и творческие конкурсы (победители и призеры значимых творческих конкурсов и олимпиад)	Региональный этап – 6 балла; Заключительный этап – 8 баллов	8		

		по перечню, рекомендованному Министерством образования Московской области)				
		Олимпиады и творческие конкурсы (победители и призеры)	Наличие победителей и призеров: Региональный этап – 6 балла; Федеральный этап – 8 баллов	8		
				53		
2	Активность и качество воспитательной работы	Культурно-интеллектуальное развитие обучающихся	Доля обучающихся, посетивших музеи из перечня, утвержденного Министерством образования Московской области: - 50%-70% - 1 балл; -71%-100% - 2 балла	2		
		Участие обучающихся в детский движениях	Участие в мероприятиях детского общественного объединения «Юные инспекторы дорожного движения» - участвуют – 3 балла - не участвуют – 0 баллов	3		
			Участие в мероприятиях детско- юношеской организации «Российское движение школьников»: - участвуют – 2 балла; - не участвуют – 0 баллов	2		
				7		
3	Профессиональный рост педагогов	Результативность повышения квалификации и уровень профессионализма	Учителя, принявшие участие в тестировании/ выполнивших работу с коэффициентом диагностики 0-69 баллов – 2 балла 70-89 баллов – 3 балла 90-99 баллов – 4 балла 100 баллов – 5 баллов	5		
		Профессиональные соревнования, конкурсы	Победитель/призер конкурсов профессионального мастерства: - Участие – 3 балла - Победитель (призер) муниципального уровня – 4 балла; Победитель (призер) регионального уровня – 5 баллов; Победитель (призер) федерального уровня – 6 баллов	18		
				23		

4	Инновационная деятельность	Участие в федеральных, внедренческих и других инновационных площадок	Участник – 2 балла; Руководитель проекта – 5 баллов	5		
		Участие в региональных стажировочных, внедренческих и других инновационных площадок, утвержденных Министерством образования Московской области	Участник – 2 балла; Руководитель проекта – 3 баллов	3		
		Участие в региональном проекте «Школа полного дня»	Участник – 1 балл; Руководитель проекта – 2 балла	2		
				5		
5	Мотивационные показатели	Экономические показатели	- Доля фонда начисленной заработной платы работников за счет средств от приносящей доход деятельности в общем фонде начисленной заработной платы работников (доля платных образовательных услуг): Наличие групп – 6 баллов; Отсутствие групп – 0 баллов.	6		
			За эффективную работу в отчетном периоде – 6 баллов	6		
				12		
			ИТОГО: 100 баллов			

К Р И Т Е Р И И
*для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
административным работникам (школы первого уровня)*

№	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки качества и эффективности	Максимальный балл	Баллы	Баллы комиссии
1	Эффективность организации образовательного процесса	Качество прохождения ЕГЭ (доля обучающихся, набравших 70 и более баллов)	12		
		Качество функциональной грамотности	12		
			24		
2	Эффективность организации внеурочной деятельности	Охват обучающихся при проведении ВОШ	5		
		Результативность участия во ВОШ	5		
		Результативность участия в олимпиадах и творческих конкурсах по перечню МО МО	5		
		Создание условий для культурно-интеллектуального развития обучающихся	5		
		Создание условий для участия обучающихся в детских объединениях и движениях	6		
			26		
3.	Кадровые ресурсы	Создание условий для профессионального роста педагогов(участие в конкурсах профессионального мастерства и др.)	5		
		Результативность прохождения тестирования заместителей директоров: Получили зачет Не получили зачет	5		
		Организация профессионального тестирования педагогов	5		
			15		
4.	Инновационная деятельность	Организация участия школы в проектной и экспериментальной деятельности:	8		

		- наличие федеральных, внедренческих и других инновационных площадок – 5 баллов; - наличие региональных площадок – 3 балла			
		Участие в региональном проекте «Школа полного дня»	2		
			10		
5.	Эффективность управленческой деятельности	Наличие информационного и материально-технического обеспечения для организации образовательного процесса	2		
		Организация консультирования педагогов и родителей (законных представителей) обучающихся	3		
			5		
6.	Мотивационные показатели	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5		
		Отсутствие травматизма	5		
		Отсутствие обоснованных жалоб	5		
		Отсутствие жалоб по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм	5		
			20		
			100		

