



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МОУ СОШ №31  
Беляева Т.В.  
«01.09.2023» 2023 г  
Приказ № 158\53 от 01.09.2023 г

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №31» г. Подольска Московской области**

#### **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «городской округ Подольск Московской области», утвержденный Постановлением Главы города Подольска от 27.04.2016 г. № 597-П «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «городской округ Подольск Московской области», с примерным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в общеобразовательных учреждениях Комитета по образованию Администрации г. Подольска Московской области от 13.08.2007 г., Постановления Правительства Московской области « О внесении изменений в Постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58»

2. Положение устанавливает размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей в общеобразовательных учреждениях.

3. Учреждению предусматриваются средства в размере до 10% фонда оплаты труда данного общеобразовательного учреждения на установление выплат стимулирующего характера.

4. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа государственного управления. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и (или) в решении государственного органа управления.

5. По решению комиссии о распределении стимулирующего фонда работникам общеобразовательных учреждений могут устанавливаться стимулирующие выплаты разового характера (10% от фонда).

6. При решении вопроса необходимо учитывать что лицам, представленным к муниципальным наградам, выплачиваются премии в следующих размерах:

- Звание «Почетный гражданин города Подольска» - 5 тыс.руб.;
- Почетный знак «Честь и Слава» - 3 тыс.руб.;
- Почетный знак «Добро и Милосердие» - 3 тыс.руб.;
- Знак отличия «За заслуги перед городом Подольск» 1-й степени – 3 тыс.руб.;
- Знак отличия «За заслуги перед городом Подольск» 2-й степени – 2 тыс.руб.;
- Медаль «За безупречную службу» 1-й степени – 2 тыс.руб.;
- Медаль «За безупречную службу» 2-й, 3-й, 4-й степеней – 1 тыс.руб..

7. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений производится из стимулирующей части фонда оплаты труда того общеобразовательного учреждения, где они работают. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату директору общеобразовательного учреждения и его заместителям определяется решением Управляющего Совета общеобразовательного учреждения и (или) при подписании коллективного договора.

8. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты директору учреждения определяет Глава города по представлению муниципального общественного Совета содействию системе образования. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат заместителям директора учреждения определяет директор учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета учреждения (в соответствии с выделенной долей).

9. Педагогическим работникам школы, которая попала в «зеленую зону», устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты. Заместителям руководителей выплачивается в размере 15%, педагогическим работникам в размере 85%. При наличии экономии объема стимулирующих выплат заместителям директора, указанные стимулирующие выплаты могут быть направлены педагогическим работникам, в том числе учителям от 1 000 рублей до 10 000 рублей.

10. Заместителям директора школы «зеленой зоны» ежемесячные стимулирующие выплаты назначает директор по согласованию с Профсоюзным комитетом школы в размере до 10 000 рублей

11. Стимулирующие выплаты в школе «зеленой зоны» 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). Не выплачиваются работникам, принятым на работу в новом учебном году, работникам, принятым на работу по внешнему совместительству.

12. Выплаты стимулирующего характера АУП, УВП, МОП выплачиваются по приказу директора в абсолютном денежном выражении.

13. За наставничество выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно по приказу директора в размере до 2 000 рублей из фонда для разовых выплат

14. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены следующие выплаты.

## 2. Критерии для расчета выплат

В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии:

1. Качество обучения.
2. Организация внутренней и внешней экспертизы качества обучения.
3. Реализация адаптированных программ(ОВЗ, ФГОС), программ профильного и углубленного изучения предмета.
4. Реализация программ направленных на работу с одаренными детьми.
5. Повышения уровня педагогического мастерства.
6. Результативность воспитательной внеклассной, внеурочной деятельности.
7. Удовлетворенность участников образовательного процесса.
8. Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса.
9. Работа классного руководителя.
10. Исполнительская дисциплина.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям 100). Весовое значение каждого критерия в баллах (максимальное количество баллов каждому критерию) школа определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели: учитель (К1-К23) (приложение №1), воспитатель ГПД (К1-К-15) (приложение №2), учитель логопед (К1-К6) (приложение №3), педагог-психолог (К1-К5) (приложение №4).

Приложение №1

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля (Приложение 1).

Приложение 1

Критерий	Показатель	Значение показателя	Результат	
			Баллы	
Качество обучения	Успеваемость по предмету	100%	2	
	% качества обучения	50-60%	1	
		60-70%	2	
		70-80%	3	
		90-100%	4	
Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности	Динамика качества предмета в рамках ВШК (контрольные работы)	Стабильное качество	2	
		Повышение качества	3	
		Понижение качества	0	
	ВПР	Отклонение на 10-15%	3	
	Подтверждение результатов внешней экспертизы с результатами промежуточной аттестации за год и четверть	Отклонение на 16% и выше	0	
	РДР	Отклонение на 10-15%	3	
	Подтверждение результатов внешней экспертизы с результатами промежуточной аттестации за год и четверть	Отклонение на 16% и выше	0	
Итоговая аттестация	Наличие учащихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс основной школы «отлично»		до 2	
Итоговая аттестация	Наличие учащихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс средней школы 70 баллов и выше (русский язык- 80 баллов и выше)		до 2	
Реализация адаптированных программ (ОВЗ ФГОС), программ профильного и углубленного изучения предмета.	Наличие рабочей программы.	Реализация программы.	3	
Реализация программ направленных на работу с одаренными детьми	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад	Региональный уровень	5	
		Муниципальный	3	
		Школьный	1	
	Наличие победителей и призеров предметных конкурсов и	Региональный уровень	5	

	соревнований	Муниципальный Школьный	3 1		
	Наличие победителей и призеров в проектно-исследовательской деятельности	Региональный уровень Муниципальный Школьный	5 3 1		
Повышение уровня педагогического мастерства	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства		4		
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный Школьный	5 4 3 1		
	Работа в составе творческой группы	Руководство группой. Участник группы.	3 1		
	Участие в работе экспертной группы (РДР)	1-3 работ 4-6 работ	1 2		
	Участие в работе экспертной комиссии	Муниципальный уровень Школьный уровень	3 1		
	Распространение опыта работы-открытые уроки	Региональный уровень Муниципальный Школьный	3 2 1		
	Распространение опыта работы-выступления	Региональный уровень Муниципальный Школьный	3 2 1		
	Участие в апробации и интерактивных проектах (Проектория, финансовая грамотность, урок-цифра)	Участие	2		
	Распространение опыта работы-публикации	Печатные издания Интернет-ресурс	2 1		
	Профессиональное самообразование	Профессиональное второе высшее образование Профессиональная переподготовка, повышение квалификации	2 1		
	Участие в вебинарах (при наличии подтверждающих документов)	Количество 1-3 4-6	2 3		
	Участие в конференциях	Участие онлайн	1		

		Очное участие	2		
	Участие в семинарах	Региональные (выездные)	2		
		Региональные (в муниципалитете)	1		
Результативность воспитательной внеклассной, внеурочной деятельности	Организация в открытых внеклассных мероприятиях	Муниципальный уровень	3		
		Школьный уровень	2		
	Участие в конкурсах, соревнованиях, акциях, волонтерстве	Федеральный уровень	4		
		Региональный уровень	3		
		Муниципальный Школьный	2 1		
	Работа педагога с детскими организациями, творческими и спортивными коллективами	Активная работа педагога с детскими организациями, творческими и спортивными коллективами, участие в конкурсах и мероприятиях вне стен школы	2		
Реализация музейной педагогики. Выездные экскурсии.	Количество	1			
	1-3 4-6	2			
Предоставление фотоотчета по проведенным единым классным часам и мероприятиям в классе.		1			
Удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	Заполняется администрацией	1		
	Система работы с родителями	Заполняется администрацией	1		
	Стиль общения с обучающимися	Заполняется администрацией	1		
	Отсутствие конфликтных ситуаций	Заполняется администрацией	1		
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	Методическое обновление кабинета.		1		
	Наличие инструкций по охране труда, организация работы по благоустройству учебного кабинета.		1		
Работа классного руководителя	Отсутствие пропусков учащимися без уважительной причины.	Заполняется администрацией	1		
	Нарушение учащимися Устава школы (внешний вид, наличие сменной обуви)	Заполняется администрацией	1		
Исполнительская дисциплина	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными	Заполняется администрацией	до 2		

	требованиями.				
	Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных.	Заполняется администрацией	1		
	Своевременность сдачи отчетов.	Заполняется администрацией	до 2		
	Социальная активность педагога	Заполняется администрацией	1		
			итого		

### 3. Порядок расчета выплат

Расчет размеров стимулирующих выплат педагогическим работникам школы «зеленой зоны» определяется директором школы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (приложение 1)

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится 2 раза в год по результатам отчетных периодов (полугодий) в августе, январе.

Размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь включительно определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля за период с января по май предыдущего учебного года.

2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).

3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с сентября по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь включительно. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по декабрь, или одновременно (например, в декабре).

Размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с января по май включительно определяется следующим образом:

1. С сентября по декабрь в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя по утвержденным критериям и показателям и производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля за период с января по май предыдущего учебного года.

2. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).

3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь включительно, делится на общую сумму баллов, т.е. определяется денежный вес одного балла.

4. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого учителя, умножается денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого учителя. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого учителя выплачивается равными долями с января по июнь или одновременно (например, в июне).

Не устанавливается стимулирующая надбавка:

- вновь пришедшим учителям, если они не предоставили результаты мониторинга с прошлого места работы;

- учителям, имеющим за период мониторинга дисциплинарное взыскание.