

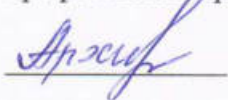
ПРИНЯТО

общим собранием работников
МБОУ Школы № 36 г.о. Самара
протокол № 1 от «30» сентября 2021г.

СОГЛАСОВАНО

выборным органом
первичной профсоюзной организации
МБОУ Школы № 36 г.о. Самара
протокол № 1 от «30» сентября 2021г.

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации



Архипов С.В.

УТВЕРЖДЕНО

приказом
МБОУ Школы № 36 г.о. Самара
№ 357-ув от «30» сентября 2021 г.

Директор
МБОУ Школы № 36 г.о. Самара
М.А.Шинкарева



C=RU, OU=директор,
O=МБОУ Школа 36 г.о.
Самара, CN=Шинкарева
М.А.,
E=school_36@samara.edu.ru
место подписания
2022.09.22 18:08:53+03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара

Положение разработано в соответствии со статьёй 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), с постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской

области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од, уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара.

Положение определяет условия и порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее - Школа) из стимулирующего фонда оплаты труда для решения задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда.

1. Общие положения

1.1. Фонд оплаты труда работников Школы имеет следующую структуру:

- 1) базовый фонд, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников;
 - фонд оплаты труда административно-хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала;
 - специальный фонд оплаты труда работников.
- 2) стимулирующий фонд, который включает доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Школы осуществляется в следующих соотношениях:

- 85% стимулирующего фонда используется для стимулирующих выплат педагогическим работникам;
- 15% - административно-хозяйственному персоналу и учебно – вспомогательному персоналу, включая 3% директору школы.

Структура фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчёта нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области.

Работникам могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные надбавки за качество выполняемых работ и результативность (эффективность) труда из стимулирующего фонда оплаты труда;
- единовременные поощрительные выплаты из экономии фонда оплаты труда.

2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы (далее - критерии эффективности труда)

2.1. В Школе используются следующие критерии эффективности труда работников:

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания			Количество баллов по итогам самооценки	Количество баллов по итогам оценки Комиссии
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений, обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) ✓ Положительная динамика среднего балла - 2 балла ✓ Сохранение среднего балла – 1 балл	Предмет	Сред. балл (АСУ) было	Сред. балл (АСУ) стало		
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла				
	1.3. Показатель качества знаний в % (по результатам итоговых контрольных работ) уровня учебных достижений по предмету (для 1-х классов): - 85-100% - 2 балла - 75-84% - 1 балл - ниже 74% - 0 баллов	Качество знаний по результатам административных годовых контрольных работ: По русскому языку - _____ % По математике - _____ %				
	1.4. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего	Качество обученности на уровне начального общего образования не менее 70% - 2 балла (АСУ PCO) Качество				

	образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	обученности на уровне основного и среднего общего образования не менее 60% - 2 балла (АСУ РСО)		
	1.5. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок, обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	При наличии подтверждающих документов: - по 1 предмету (или 1 параллели) – 1 балл - по 2 предметам (или 2 параллелям) – 2 балла - по 3 предметам (или 3 и более параллелям) – 3 балла Проверка и анализ ВПР – 2 балла		
	1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	70% и выше – 2 балла На уровне среднего значения по «образовательному округу» 50-69% - 1 балл		
	1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	При наличии подтверждающих документов: 75% и более – 2 балла		
	1.8. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2 балла		
	1.9. Проведение и участие в процедурах, связанных с допуском к ГИА (ИС-9, ИС-11)	ИС-9 – 1-3 балла ИС-11 – 2 балла		
	1.10. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	3 балла		

	1.11. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	70-85 баллов (естественно дисциплин) – по 2 балла за каждого 90-99 баллов (все дисциплины) – по 2 балла за каждого 100 баллов – по 5 баллов за каждого «стобалльника» Наличие выпускников, не преодолевших порог баллов ЕГЭ – минус 1 балл за каждого		
	1.12. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла		
	1.13. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1 балл		
	1.14. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	20 -30% - 1 балл 31-50% - 2 балла 51-100% - 3 балла Школьный уровень – 0,5 балл Городской уровень – 1 балл Областной уровень – 2 балл Всероссийский уровень – 3 балла		
	1.5. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного	Школьный уровень – 0,5 балла Городской уровень – 1 балл Областной уровень – 2		

	руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	балла Всероссийский, международный уровень – 3 балла		
	1.16. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Список класса с указанием кружков и секций дополнительного образования: 60 - 75% - 1 балл 76 - 100% - 2 балла		
	1.17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2 балла		
	1.18. Соблюдение сотрудником трудовой дисциплины	2 балла		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Городской уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла Всероссийский и международный уровень – 4 балла		
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости	Городской уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла Всероссийский и международный уровень – 4 балла За каждого победителя и призера суммируются баллы.		

от уровня)			
2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	от 80% - 1 балла Проверка – 2 балла		
2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – по 3 балла за каждого Региональный уровень – по 4 балла за каждого Заключительный – по 10 баллов за каждого		
2.5. Количество обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Не менее 50 % - 1 балл		
2.6. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Не менее 50% – 1 балла		
2.7. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с	от 0-49 % - 1 балл 50-80% и более – 2 балла 81-100% - 3 балла		

	выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2 балла		
	3.2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2 балла при наличии подтверждающих документов		
	3.3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	2 балла (на основе методической разработки 2 уроков)		
	3.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	2 балла (на основе справки администратора)		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных школой	2 балла при наличии сертификата, диплома и приказа		
	4.2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов правления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл Городской (окружной) или областной уровень – 2 балла Всероссийский или международный уровень – 3 балла		
	4.3. Участие в работе жюри различного уровня	Школьный уровень – 1 балл Городской (окружной) или областной уровень – 2 балла Всероссийский или международный уровень – 3 балла		
	4.4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	Школьный уровень – 1 балл Городской и областной уровень – 2 балла Всероссийский, международный уровень – 3 балла		
	4.5. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам)	До 72 часов при наличии сертификата – 1 балл От 72 часов и выше при наличии сертификата – 2 балла		

	или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов			
	4.6. Результативность работы учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (по результатам административного контроля или при наличии приказа, плана работы, отчета)	Модель наставничества педагог-педагог – 2 балла Модель наставничества педагог-студент – 2 балла Баллы при необходимости суммируются		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	70% и более – 1 балл		
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма, нарушений правил дорожного движения среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса; профилактическая работа (на основании подтверждающих документов)	2 балла Баллы при необходимости суммируются		
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов (для учителей физической культуры)	Доля обучающихся 50% и более от состава класса – 1 балл Положительная динамика по итогам сравнения отчётных периодов – 2 балла		
	5.4. Отсутствие замечаний по ведению учебно-педагогической документации (по результатам административного контроля)	Учитель-предметник – 2 балла (эл журнал) Классный руководитель – 3 балла (дневник, личные дела, эл журнал, ПКР)		
	5.5. Организация образовательной среды в учебных кабинетах и иных	Наличие школьной формы – 1 балл Заведывание кабинетом		

	учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	– 1 балл Развитие инфраструктуры школы – 1 балл Баллы суммируются		

2.2. Критерии эффективности, указанные в пункте 2.1 настоящего Положения, являются основополагающими относительно содержания прилагаемых к настоящему Положению материалов самоанализа.

2.3. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат из стимулирующего фонда оплаты труда

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам являются:

- основное место работы - Школа;
- стаж работы в должности по основному месту работы не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены приказом директора в случае неисполнения работником обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка, в случае получения травмы обучающимися в зоне ответственности педагога, наличия обоснованной жалобы на действие (бездействие) работника.

3.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются один раз в год на основании приказа Школы по итогам учебного года.

3.4. Педагогическим, административным и учебно-вспомогательным работникам Школы предоставляются материалы по самоанализу (далее - листы самоанализа) согласно прилагаемым к настоящему Положению формам до 5 сентября.

3.5. Листы самоанализа заполняются работниками в течение трёх рабочих дней.

Педагогические работники, совмещающие в Школе другие педагогические должности, заполняют лист самоанализа для педагогических работников с учётом совмещаемых должностей.

Административные работники, совмещающие в Школы должности педагогических работников, заполняют и лист самоанализа для административных и учебно-вспомогательных работников, и лист самоанализа для педагогических работников.

3.6. По истечении срока, предусмотренного для заполнения работниками листов самоанализа, в течение трёх рабочих дней проводится заседание комиссии по рассмотрению материалов самоанализа работников Школы (далее - Комиссия).

3.7. Комиссия утверждается ежегодно, как правило, в последней декаде августа приказом Школы и в своей работе руководствуется настоящим Положением.

3.8. В состав Комиссии в обязательном порядке включаются представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Информация о дате, времени и месте заседания Комиссии доводится секретарём Комиссии не менее чем за три дня до назначенного председателем дня заседания Комиссии: до сведения членов Комиссии - лично; до сведения работников - опосредованно, через размещение соответствующей информации на информационном стенде в учительские Школы

3.10. Материалы самоанализа рассматриваются Комиссией в присутствии работника. В ходе рассмотрения материалов самоанализа

Комиссия рассматривает обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

3.11. Снижение Комиссией баллов, влияющих на величину стимулирующих выплат, возможно в случае, если баллы, указанные работником в материалах самоанализа по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами.

3.12. Решения принимаются Комиссией открытым голосованием большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании Комиссии. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

3.13. Результаты рассмотрения материалов самоанализа на заседании Комиссии оформляются в виде заключения в конце листа самоанализа, которое подписывается работником, членами Комиссии и прилагается к материалам самоанализа. При отказе работника от ознакомления с заключением Комиссии в конце листа самоанализа работника секретарём Комиссии вносится соответствующая запись: «Работник от подписи отказался».

3.14. По итогам рассмотрения всех материалов самоанализа Комиссией оформляется протокол, который подписывается председателем, секретарём Комиссии, и в течение двух рабочих дней, после дня проведения заседания Комиссии, направляется главному бухгалтеру Школы.

3.15. Стоимость одного балла в денежном выражении определяется делением суммы стимулирующего фонда, пропорциональной соответствующей категории работников, на суммарное количество баллов, которые получили работники данной категории по итогам рассмотрения Комиссией материалов их самоанализа.

3.16. На основании протокола Комиссии главный бухгалтер Школы в течение двух рабочих дней, после получения протокола Комиссии,

составляет проект приказа Школы о выплате работникам Школы стимулирующих выплат и направляет на подпись директору Школы.

3.17. Приказ о выплате работникам Школы стимулирующих выплат подписывается директором Школы в течение одного рабочего дня, после дня представления на подпись проекта приказа главным бухгалтером.

3.18. Результаты рассмотрения Комиссией материалов самоанализа работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы

4.1. Экономия фонда оплаты труда образуется вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

4.2. Единовременные поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы могут быть установлены по следующим основаниям:

- своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами;
- активное участие в реализации мероприятий, определенных планами работы Администрации городского округа Самара, Департамента образования, образовательной организацией;
- выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, качественное выполнение срочных работ, выполнение работ в рамках проведения общешкольных, районных, городских, областных, региональных, всероссийских мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности, обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за

счет использования современных образовательных технологий, участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов;

- соблюдение образовательной организацией финансовой дисциплины, своевременность расходования бюджетных средств, уплаты налогов, освоение новых программ;
- качественная подготовка школы, отдельных предметов к новому учебному году;
- положительные результаты деятельности за учебный период;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж образовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности, взаимодействие с родительским комитетом;
- за выполнение работ, определенных в рамках проведения школьных, районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий.

4.3. Список работников – получателей единовременных поощрительных выплат и размер этих выплат утверждается приказом образовательной организации.

Данное положение вступает в силу со дня его утверждения.

Срок действия не ограничен (или до момента введения нового Положения).