

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета

МБОУ СОШ № 74

31 августа 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ СОШ №74

А.А. Захаркин

31 августа 2022 года



## **Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ Школа №74 г. о. Самара**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников и определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда и условия выплаты надбавок к должностным окладам работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 74» городского округа Самара за результативность и качество их работы на основании:

• приказа Министерства образования и науки Самарской области «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412 – од,

- трудового кодекса Российской Федерации;
- закона Российской Федерации «Об образовании»;
- коллективного договора МБОУ Школы № 74 г. о. Самара

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.

1.3 Настоящее Положение ориентировано на решение задач, связанных с повышением эффективности труда работников образовательного учреждения и качества образования

1.4 Настоящее Положение рассмотрено на собрании трудового коллектива, согласовано с Советом МБОУ Школа № 74 г. о. Самара

1.5 Разработка показателей и критериев эффективности работы труда работников МБОУ Школа №74 г. о. Самара осуществляется с учетом принципов, заложенных в новой системе оплаты труда работников ОУ.

1.6 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

- выплаты за результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения
- выплаты за результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе
- выплаты за результативность организационно-методической деятельности педагога
- выплаты за обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

1.6. Положение включает перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей (приложение №1).  
Общая максимальная сумма баллов -100.

## **2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы.**

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы составляет не более 21,34 % фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты заместителям директора – не более 15 %, в том числе стимулирующие выплаты руководителю - не более 3 %;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 73 %;

на стимулирующие выплаты остальным работникам - не более 12 %, в том числе на выплату единовременной премии 2 %.

2.2. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем.

2.3. Стимулирующие выплаты педагогам школы и работникам административно-хозяйственного аппарата производятся на основании документа «Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей», утвержденного приказом директора школы и согласованного с Советом школы

2.4. Размеры стимулирующих выплат определяются в зависимости от набранных работниками МБОУ Школы №74 баллов, в соответствии с критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.5. Накопление баллов ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио». «Портфолио» формируется педагогическими работниками в виде накопительной папки документов и в электронном виде. Работники МБОУ Школа №74 представляют материалы «портфолио» в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора школы не позднее 27 августа. Стимулирующие выплаты действуют в течение одного учебного года.

2.6. Руководитель образовательного учреждения не позднее 2-х дней с момента сдачи работниками МБОУ Школа №74 листов самооценки представляет Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школа № 74 городского округа Самара аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Срок издания приказа о распределении стимулирующих выплат не превышает одного дня с момента согласования количества баллов на Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школа № 74 городского округа Самара

2.7. Настоящее положение предусматривает снижение или отмену стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения в случае

- дисциплинарных взысканий со стороны администрации МБОУ СОШ №74;
- в случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, когда ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на работника школы.

2.8. Условием для назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения является стаж работы в должности не менее 4 месяцев, отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровья обучающихся была возложена на данного работника, отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.9. За основу оценки деятельности работников школы взяты критерии, определенные Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» от 31.08.2021 №412 – од

2.10 В настоящее Положение включено 40 критериев оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников в соотношении 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, предусмотренных Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412 – од, а также 30% критериев, разработанных МБОУ Школой № 74 г. о. Самара.

### **3. Заключительные положения:**

3.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения на заседании педагогического совета школы

3.2 Изменения в настоящее Положение вносятся Советом школы по предложению работников школы не чаще 2-х раз в год.

**Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы  
определяются следующими показателями:**

Критерии	Баллы
<b>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1. 2.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2
1.3.Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75 % Более 75%	1 1,5
1.4. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2
1.5. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» (за каждого выпускника 1 б)	8
1.6. Отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.7. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1
1.8. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя <ul style="list-style-type: none"> <li>• в проекты волонтерского движения;</li> <li>• в проекты по патриотическому воспитанию (в т. ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея)</li> <li>• 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 составляет не менее 75% <ul style="list-style-type: none"> <li>- городской уровень- 1 б</li> <li>-областной уровень – 1,5</li> <li>-федеральный уровень - 2</li> </ul> </li> </ul>	6(баллы складываются за каждое направление)
1.9. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) - городской уровень -областной уровень -федеральный уровень	0,5 1 1,5
1.10. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т. ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику (составляет не менее 75 %)	4
1.11. 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 составляет	2

не менее 90%	
1.12. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2
1.13. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1
<b>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1Наличие 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 (за каждого ребенка) - городской уровень (1-2 человека – 0,5, 3 и более 1) -областной уровень (1-2 человека – 1,5, 3 и более 2) -федеральный уровень - 3	3
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 - городской уровень -0,5 -областной уровень – 1,5 -федеральный уровень -2	4 (баллы складываются , но не более 3 баллов)
2.3 Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады составляет не менее 80% 80-89 % - 1б 90 и более - 2	2
2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) -городской уровень – 2б -областной уровень -3 -всероссийский - 5	5 (баллы складываются , но не более 5 баллов)
2.5.Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» на уровне приказа ОО в качестве участников – 2 б в качестве зрителей – 0,5	2
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 80-90 % - 0,5 б 100% - 1б	1 (баллы не суммируются)
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 индивидуальному учебному плану в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне приказа по ОУ – 1б менее – 0,5 б более – 3 б	3
Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум», мини парков	1

на уровне приказа ОУ – 1 б менее – 0,5	
2.8. Создание условий для мотивации участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях	1-10
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.Результативность участия учителя, в т.ч выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) -городской уровень – 2б -областной уровень – 2,5 б - федеральный уровень – 3б	3 (баллы не суммируются)
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
3.3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	3
3.4. Отсутствие нарушений при работе с электронными журналами	1
<b>4.1 Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1Результативность участия учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением - городской уровень – 0,5 б -областной уровень – 1 б -федеральный уровень – 1,5	1,5 (оценивается по наивысшему)
4.2 Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО - городской уровень – 0,5 б -областной уровень – 1 б -федеральный уровень – 1,5	1,5 (оценивается по наивысшему)
4.3 Наличие у учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта на уровне ОО -0,5б - городской уровень – 1 б -областной уровень – 1,5 б -федеральный уровень – 2 б	2 (оценивается по наивысшему)
4.4. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) -городской уровень – 1 б -областной уровень – 1,5 б -федеральный уровень – 2 б	2 (оценивается по наивысшему)
4.5 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 отчётный период	1
4.6 Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного	3

руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов 1 курс – 1 б 2 курса – 2 б 3 и более курсов – 3 б	
4.7 Наличие достижений педагога (грамоты, дипломы) по внедрению в практику современных образовательных технологий: - городской уровень – 0,5 б -областной уровень – 1 б -федеральный уровень – 1,5	1,5 (оценивается по наивысшему)
<b>5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
5.2 Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
5.3 Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	0,5
5.4. 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 равнения отчётных периодов	1
5.5 . Организация различных форм отдыха обучающихся: лагерь с дневным пребыванием детей; другие формы (профильные смены, палаточные лагеря) – 2 б в том числе работа в качестве организатора летней смены, начальник лагеря – 3 б	3
5.6. Эффективная работа классного руководителя в 1-х, по адаптации обучающихся к школе. Создание условий для успешной социализации личности ребенка по окончанию школы (9-х,11-х классы)	4
5.7 Участие в организации и проведении тематических смен в каникулярное время (не считая летних каникул)	4