ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
МБОУ Школа № 74
27.12. 2021 года

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ №74
А.А. Захаркин
приказ № 341 - од от 29. 12. 2021 года

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 25E52E5D722D44706D47F264A02712E3
Владелец: Захаркин Анатолий Александрович
Действителен: с 13.03.2024 до 06.06.2025

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 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,
- 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 на повышение 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 балов 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
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)	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 • в проекты волонтерского движения; • в проекты по патриотическому воспитанию (в т. ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) • 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% - городской уровень- 1 б -областной уровень – 1,5 -федеральный уровень - 2	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 не менее 90%	2

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
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
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 на уровне приказа ОУ – 1 б	1

менее – 0,5	
2.8. Создание условий для мотивации участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях	1-10
3. Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
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
4.1 Результативность организационно-методической деятельности педагога	
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 руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным	3

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)
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
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