

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ
ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ВЕРХНИЕ БЕЛОЗЕРКИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Принято: Общим собранием работников ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки протокол № 2 от 2.10.2024 г.	Согласовано: Управляющим советом Учреждения ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки протокол № 2 от 2.10.2024 г. _____ Н. В Карасев	Утверждено: и.о директора ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки _____ К. А Мурыгиной приказ № 75-1-од от 2.10.2024 г.
---	---	--

Положение
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Верхние Белозерки муниципального района Ставропольский
Самарской области

1. Общие положения.

1.1. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки», в дальнейшем «Положение», разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007г. 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»,
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-ОД «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-ОД «Об утверждении примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области № 486-р от 05.07.2017 года «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников

подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы».

- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

- Уставом и Коллективным договором ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

1.4. Настоящее положение вводится в целях: развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач; повышения эффективности и качества труда сотрудников Школы; повышения мотивации работников к качественному труду; повышения кадровой обеспеченности в том числе путем привлечения к работе высококвалифицированных специалистов, закрепления в Школе молодых кадров; материальной поддержки работников в особо затрудненных финансовых ситуациях; поощрения работников за высокие достижения в труде.

1.5. Стимулирующая часть оплаты труда составляет не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Школы.

2. Принципы распределения стимулирующего фонда

2.1. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- 3% стимулирующего фонда руководителю ГБОУ
- 75% на стимулирующие педагогическим работникам школы
- 12% - на стимулирующие выплаты административно - хозяйственному персоналу

- 6% - на стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру;
- 4% - на разовые выплаты

3. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера

3.1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат директору школы устанавливаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

3.2. Условия назначения стимулирующих выплат

- стаж работы педагогического работника в должности должен составлять не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.3. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора школы. Список критериев является приложением к данному Положению.

Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками.

3.4. Экспертный совет проводит экспертизу представленных работниками Листов согласования и направляет директору Школы соответствующий протокол заседания экспертного совета на основании, которого издается приказ об установлении работникам стимулирующих выплат.

3.5. Результат эффективности работы педагогического коллектива на заседании комиссии представляет заместитель директора по УВР.

3.6. Результаты эффективности обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала на заседании комиссии представляет завхоз.

3.7. Установление стимулирующих выплат работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется 1 раз в год: с 01 сентября по 31 августа. Работники до 27 августа - представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;

3.8. Вновь прибывшим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении согласно пункту 3.2. положения. При увеличении количества работников, имеющих надбавки за результативность и качество работы, автоматически изменяется стоимость 1 балла, вследствие чего изменяются надбавки за результативность и качество работы работников.

Вновь прибывший работник через 4 месяцев работы предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности.

Экспертная комиссия в течении 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работника по итогам полугодия. На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течении 2-х рабочих дней Учреждения согласовывает показатели деятельности работника. На основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы

3.9. Директор школы и заместители директора по УВР имеют право на установление стимулирующих выплат длительного характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер стимулирующей выплаты директору школы устанавливается приказом

руководителя Центрального управления министерства образования и науки Самарской области по представлению Управляющего совета учреждения.

3.10. Стимулирующие выплаты длительного характера могут быть отменены в следующих случаях:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- объявление дисциплинарного взыскания.

3.11 Разовые надбавки стимулирующего характера Разовые надбавки стимулирующего характера осуществляются в пределах соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда

Стимулирующие доплаты работнику устанавливаются за качественное выполнение работ, направленных на решение актуальных для школы задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ школы. Стимулирующие доплаты устанавливаются приказом директора школы на основании служебной записки или ходатайства заместителя директора, руководителя структурного подразделения, председателя профсоюзного комитета. Стимулирующие доплаты могут быть установлены по следующим основаниям:

- 1) проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий школы;
- 2) эффективная методическая и воспитательная работа, гражданско-патриотическая, физкультурно-оздоровительная, спортивно-массовая и другая работа;
- 3) проявление личной инициативы, участия в работе проектных (рабочих) групп, внесение предложений о способах решения существующих проблем и совершенствования образовательного процесса;
- 4) эффективная и качественная организация массовых мероприятий различного уровня, учебно-тренировочных сборов, оздоровительных лагерей;
- 5) интенсивность, сложность и напряжённость работы. Размер стимулирующей доплаты конкретному работнику определяется в рублях или в процентах.

б) ввести стимулирующие выплаты за выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения, вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.

"Утверждаю"
Директор
ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки
 _____/В.В. Полякова./

**Критерии и показатели, используемые для оценки результативности деятельности учителей
 для распределения стимулирующей части ФОТ в ГБОУ СОШ с. Верхние Белозерки за 2024-2025 г.**

Самоанализ деятельности педагога (ФИО) _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии		Расчёт показателя	Баллы	Подтверждение	Учитель	Экспертная комиссия
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие неуспевающих Снижение доли на 10%	2 1	Отчет учителя-предметника за отчетный период(данные АСУ РСО)		
	2	Средний балл оценки учебных достижений по предмету выше среднего по школе и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений)	На уровне среднего по школе Выше среднего по школе	1 2	Средний балл по предмету за отчетный период (данные АСУ РСО)		
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по округу (русский , математика)	Отсутствие Их доля ниже среднего по округу	3 2	Аналитическая справка администрации		
	4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по округу (русский , математика)	Отсутствие Их доля ниже среднего по округу	3 2	Аналитическая справка администрации		
	5	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по округу (предметы по выбору)	Отсутствие Их доля ниже среднего по округу	2 1	Аналитическая справка администрации		
	6	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по округу(предметы по выбору)	Отсутствие Их доля ниже среднего по округу	2 1	Аналитическая справка администрации		
	7	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся по результатам ВПР	По 1 предмету По 2 предметам По 3 предметам	1 2 3	Форма отчета		
	8	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие/призер Окружной уровень Региональный, Всероссийский, международный	2/3 3/4 4/5	Аналитическая справка администрации (заявка, грамота, сертификат)		

			уровень				
	9	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) (программа, протокол, справки)	Окружной уровень	2	Аналитическая справка администрации (заявка, программа, сертификат)		
			Региональный (всероссийский, международный) уровень	3			
	10	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие наличие	1 -1	Аналитическая справка администрации		
	11	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	По 1 предмету По 2 предметам По 3 предметам	1 3 5	Сводная ведомость учета успеваемости 9 класса (данные АСУ РСО)		
	12	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Участие/призёры Школьный уровень Окружной уровень Региональный Всероссийский, международный уровень	1/2 2/3 3/4 4/5	Аналитическая справка администрации (программа, благодарность)		
	13	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, акциях и т.д. по предмету и внеурочной деятельности (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Участие/призёры Школьный уровень Окружной уровень Региональный Всероссийский, международный уровень	1/2 2/3 3/4 4/5	В рамках учебного процесса (фото, грамоты, приказы)		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	14	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника Наличие грантовых проектов, выполненных под руководством работника	Участие/призёры Школьный уровень Окружной уровень Региональный (всероссийский, международный) уровень	1/2 3/4 4/5	Наличие документов (от разработки до реализации)		
	15	Наличие публикаций работ обучающихся и/или работников в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень всероссийский /международный уровень	1 2 3 5	Публикации в изданиях педагогического и научного сообщества через СМИ		

Результативность развития талантов у обучающихся	16	Доля учащихся, принявших участие в окружном этапе Всероссийской олимпиады школьников	Не менее 10 % Не менее 15 % Школьный этап Окружном этапе	1 2	Аналитическая справка администрации (протокол итогов)		
	17	Наличие призёров/победителей в окружном этапе Всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера За каждого победителя	2, но не более 6 4	Аналитическая справка администрации(протокол итогов)		
	18	Наличие призёров/победителей в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера За каждого победителя	6 10	Аналитическая справка администрации(протокол итогов)		
	19	Наличие призеров/победителей Всероссийского конкурса сочинений	За каждого призера/победителя окружного этапа За каждого призера/победителя регионального этапа	2/3 3/5	Аналитическая справка администрации(протокол итогов)		
	20	Наличие призеров/победителей этапов конференции «Взлет»	За каждого призера/победителя Окружной этап Региональный этап	3/4 4/5	Аналитическая справка администрации(протокол итогов)		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	21	Удельный вес охвата обучающихся горячим питанием (за исключением обучающихся индивидуально на дому, начальных классов, ОВЗ, СВО, многодетные)	Охват детей 70-85% 85-100%	2 3	Аналитическая справка администрации		
	22	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие Снижение доли Сохранение доли Повышение доли	2 1 0 -1	Аналитическая справка администрации		
	23	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Отсутствие пропусков Снижение доли пропусков	2 1	Аналитическая справка администрации		
	24	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие Наличие	1 -1	Аналитическая справка администрации		
	25	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий	Отсутствие Наличие	0 1 за каждое мероприятие, не более 3	Аналитическая справка администрации по схеме анализа воспитательных мероприятий		
	26	Подготовка и проведение дней единых действий (акции РДДМ)		1 за каждые 10 мероприятий	Аналитическая справка администрации		

				ий			
	27	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях (кроме оповещения дней единых действий).		Не менее 2 публикаций в месяц 1балл	Аналитическая справка		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	28	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки)	за каждую поездку с присутствием педагога	1	При наличии подтверждающих документов (билеты, фото)		
	29	Использование ЭОР в учебном процессе (Я—КЛАСС, Учи.руи т.д.)		2	Аналитическая справка администрации		
	30	Использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (Модуль МСОКО АСУ РСО)	Ведется мониторинг: За каждый предмет в каждом классе	0,5 Не более 4 б.	Данные АСУ РСО		
	31	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки) В рамках учебного процесса.	за каждую поездку с присутствием педагога	1	При наличии подтверждающих документов (билеты, фото)		
	32	Доля учащихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия)		2			
	33	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, туристические походы, выезды на каток, в бассейн и т.п.)	за каждое мероприятие	1	При наличии подтверждающих документов (билеты, фото, справка администрации по схеме анализа восп. мероприятий)		
Эффективность организации охраны жизни и здоровья	34	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие протоколов	1	Аналитическая справка администрации		
	35	Грамоты, благодарности и др. за социально значимую активность		2	При наличии подтверждающих документов		
	36	Дополнительные баллы от руководителя ОУ (другое)		от 1 до 5	При наличии подтверждающих документов		

	37	Выявление детей с антивитаьными переживаниями и аутоагрессией; информирование о фактах суицидального проявлений и деструктивного поведения; вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений		Разовая выплата			
					Итого:		

Подпись учителя _____/_____/

Подпись председателя ЭС _____/ Горбункова с. А. /

Члены ЭС _____/ Давыдова Н. А. /

_____/ Соболева Т. И. /

_____/ _____/

_____/ _____/

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы главного бухгалтера:

№п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставаемый работником	Балл эксперта
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3		
2	Качественное исполнение бюджетной сметы	3		
3	Качественное и своевременное представление налоговой и бухгалтерское отчетности	3		
4	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3		
5	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	3		

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы завхоза школы:

№п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставаемый работником	Балл эксперта
1	Высокий уровень организации работ по уборке помещений, благоустройству территории школы, своевременное обеспечение работников школы предметами хозяйственного обихода и средствами индивидуальной защиты	3		
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках соблюдения норм СанПиНов)	2		
4	Готовность помещений и территории школы к новому учебному году при наличии призового места на смотре-конкурсе	2		
5	За обеспечение санитарно-гигиенических условий(воздушный, световой режим, состояние коммуникаций), при отсутствии замечаний при проверке Роспотребнадзора и Роспожнадзора	3		

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы делопроизводителя:

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставляемый работником	Балл эксперта
1	Качественное ведение документации, номенклатуры дел	3		
2	Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек	3		
3	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	2		
4	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	2		
5	Соблюдение сроков исполнения документации	3		
6	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	3		

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы уборщика служебных помещений:

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставляемый работником	Балл эксперта
1	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	3		
2	Сохранность инвентаря	3		
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	2		
4	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2		
5	За отсутствие замечаний при проверке Роспотребнадзора	3		

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы вахтера:

№ п/п	Показатели	Максимальны й балл	Балл, выставляемый работником	Балл эксперта
1	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	3		
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	3		
3	Отсутствие случаев кражи по вине вахтера	2		
4	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в дневное время	2		
5	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	3		
6	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	3		