

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего  
Совета  Смирнова Т.Г.

Председатель ПК  Медведева Т.Н..  
« 09 » 09 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Голицынская СОШ №1  
 Горнакова Н.С.

Приказ № 338 от 09.09.2021 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голицынская средняя общеобразовательная школа №1

#### 1. Общие положения.

Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голицынская средняя общеобразовательная школа №1 (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденным Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014г. № 25-ПГл (с последующими изменениями).

Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом (далее – Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

#### 2. Критерии и показатели оценки деятельности работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице (приложение №1)

2.2. Приведенные в таблице 1 критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащимся труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с общественным органом управления – Советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

#### 3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

1. Произвести подсчет баллов за 2-ое полугодие 2021-2022 учебного года в по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.
2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с января по август 2021 года включительно, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по август включительно.
  4. С сентября по декабрь 2021 года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.
  5. В январе 2022 года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).
  6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с сентября по декабрь 2021 года, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.
  7. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.
- 3.2. Выплаты стимулирующего характера могут носить как постоянный, так и временный характер.

#### **4. Показатели, уменьшающие размер надбавок**

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

#### **5. Порядок создания системы государственного-общественного распределения надбавок стимулирующего характера**

В целях разработки Положения об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения (наименование учреждения) (далее – Учреждение) Управляющий совет (далее – Совет) создает комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается руководитель Учреждения.

В установленный Советом срок на заседании Совета рассматривается разработанный комиссией (рабочей группой) проект Положения.

Общественное обсуждение Положения может производиться с другими органами и формами общественного самоуправления: попечительским советом, советом общеобразовательного учреждения, педагогическим советом, родительским комитетом, педагогическим советом, органом профсоюзной организации.

Поступившие существенные предложения о дополнениях, изменениях анализируются, обобщаются комиссией (рабочей группой) Совета и представляются для вынесения решения на заседание Совета.

Совет рассматривает проект Положения на своем заседании, и, в случае непринятия всех или части поступивших изменений и дополнений, принимает решение о продолжении процедуры согласования в порядке, определенном Положением о Совете.

Согласованный проект Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям общеобразовательных учреждений утверждается приказом руководителя Учреждения.

Управляющий совет Учреждения по вопросу распределения надбавок стимулирующего характера в 2020/2021 учебном году должен провести 3 заседания:

1. Рассмотрение и согласование Положения о распределении надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения на 2021/2022 учебный год.

2. Рассмотрение и согласование результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника Учреждения в 2021/2022 учебном году и определение размера стимулирующей надбавки каждому работнику в сентябре-декабре 2021 года.

3. Рассмотрение и согласование представленных руководителем учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника и определение размера стимулирующей надбавки каждому работнику Учреждения в январе-августе 2021 года.

Вопросы распределения надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения рассматриваются Советом на заседаниях, проводимых в январе и в августе. На этих заседаниях управляющий совет рассматривает и утверждает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения Совета об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам Учреждения – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий период принимаются только квалифицированным большинством голосов. Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных размеров стимулирующих надбавок принимаются Советом простым большинством голосов.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений определяются в соответствии с Положением об установлении надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем Учреждения, методическим советом Учреждения;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки определяются Положением об установлении надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

Комиссия Совета осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения только в части соблюдения установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (руководитель, методический совет) для исправления и доработки.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам на основании всех материалов мониторинга и оценки, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников Учреждения в баллах. Утвержденный оценочный лист по решению комиссии публикуется в школьных изданиях, вывешивается для всеобщего ознакомления, выставляется на веб-сайте Учреждения.

С момента опубликования оценочного листа в течение пяти дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных Положением процедур мониторинга и оценки, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются. По истечении трех дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании Совета и на основании этих листов руководитель Учреждения своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящее полугодие.

**Критерии и показатели оценка деятельности педагогов** Приложение №1  
**МБОУ Голицынской СОШ №1(стимулирующие надбавка) на 09.09.2021г.**

№	Критерий	Показатели, их значения	Шкала
	<b>Качество и общедоступность общего образования</b>	<p><b>1.1. стабильный рост качества по предмету, высокий уровень организации и независимой экспертизы:</b></p> <p><b>1.1.1. качество обученности по предметам</b>  Физ-ра, технология, музыка, ОБЖ, МХК, ИЗО от 90% и выше – <b>2 балла</b> (с учётом всех классов);  Остальные предметы от 60% и выше – <b>2 балла</b></p> <p><b>1.1.2. качество обученности от 40% до 60% (с учетом всех классов) - 1 балл</b></p>	<b>0-5</b>
		<p><b>1.2. результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы:</b></p> <p>1.2.1. руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся и представление ученических проектов на школьную конференцию ШНОО – <b>2 балла</b></p> <p>1.2.2. победители, призёры на уровне научного округа «Голицыно» (за каждого победителя) – <b>3 балла</b></p> <p>1.2.3. победители, призёры на региональном уровне (за каждого победителя) – <b>4 балла</b></p>	<b>0-9</b>
		<p><b>1.3. результативность освоения обучающимися образовательных стандартов:</b></p> <p>1.3.1. показатель освоения по предмету: 100% – <b>2 балла</b>; 30-50% - <b>1 балл</b></p> <p>1.3.2. уровень освоения: <b>высокий – 3 балла</b>; <b>средний – 2 балла</b></p>	<b>0-6</b>
		<p><b>1.4. результативность работы с одаренными детьми, подготовка победителей и призеров республиканских, региональных, муниципальных олимпиад:</b></p> <p>1.4.1. призеры муниципальных олимпиад (за каждого) – <b>2 балла</b></p> <p>1.4.2. победители муниципальных олимпиад (за каждого) – <b>3 балла</b></p> <p>1.4.3. призеры региональных олимпиад (за каждого) – <b>4 балла</b></p> <p>1.4.4. победители региональных олимпиад (за каждого) – <b>5 баллов</b></p>	<b>0-14</b>
		<p><b>1.5. разработка индивидуальных программ, расширенных курсов, их реализация в учебно-воспитательном процессе:</b></p> <p>1.5.1 своевременная и качественная сдача отчетов, аналитической и статистической информации – <b>2 балла</b></p>	<b>0-2</b>
		<p><b>1.6. организация и участие во Всероссийских конкурсах («Русский медвежонок», «Кенгуру», «КИТ», «Бульдог», и т.д.):</b></p> <p>1.6.1 организация конкурса по школе – <b>1 балл</b></p> <p>1.6.2 победители конкурса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ на муниципальном уровне – <b>1 балл</b></li> <li>✓ на региональном уровне – <b>2 балла</b></li> <li>✓ на республиканском уровне – <b>3 балла</b></li> </ul> <p><b>1.7 результативность внеклассной работы по предмету(предметные конкурсы):</b></p>	<b>0-22</b>

	<p>1.7.1 участники на муниципальном уровне -1 балл</p> <p>1.7.2 призёры на муниципальном уровне – 2 балла</p> <p>1.7.3 победители на муниципальном уровне -3 балла</p> <p>1.7.4 участники на региональном уровне -2 балла</p> <p>1.7.5 призёры на региональном уровне – 3 балла</p> <p>1.7.6 победители на региональном уровне – 4 балла</p>	
Профессиональные условия развития педагогических работников	<p><b>2.1. участие педагогов в муниципальных, региональных профессиональных конкурсах:</b></p> <p>2.1.1. участник муниципального профессионального конкурса – 1 балл</p> <p>2.1.2. лауреат муниципального конкурса –2 балла</p> <p>2.1.3. победитель муниципального конкурса – 3 балла</p> <p>2.1.4. участник областного конкурса – 2 балла</p> <p>2.1.5. лауреат областного конкурса – 4 балла</p> <p>2.1.6. победитель областного конкурса – 5 баллов</p>	0-17
	<p><b>2.2. развитие педагогического творчества, распространение передового педагогического опыта, наставничества:</b></p> <p>2.2.1. проведение открытых уроков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ на школьном уровне – 1 балл</li> <li>○ на муниципальном уровне – 2 балла</li> <li>○ на региональном уровне – 3 балла</li> </ul> <p>2.2.2. наличие методических разработок, опубликованных в печатных изданиях - 1 балл за каждую</p> <p>2.2.3. организация наставничества – 1 балл</p> <p>2.2.4 член жюри муниципальных конкурсов и олимпиад -1 балл</p> <p>2.2.5 член жюри муниципальной научно-практической конференции - 1 балл</p>	0 – 10

МБОУ Голицынская СОШ №1

Критерии стимулирующих выплат административно-хозяйственных работников с  
09.09.2021 года

1.	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	<p><b>1. призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней ( общеобразовательное учреждение)</b></p> <p>1.1. участие в муниципальном этапе конкурса – <b>2 балла</b></p> <p>1.2. победитель муниципального этапа конкурса – <b>3 балла</b></p> <p>1.3. победитель регионального этапа конкурса – <b>4 балла</b></p> <p><b>2. высокая исполнительская дисциплина, результативность педагогических и управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса:</b></p> <p>2.1. своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации информация - <b>3 балла</b></p> <p>2.2. отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – <b>2 балла</b></p> <p>2.3. руководство проектной деятельностью различного уровня, разработка и реализация собственных проектов .– <b>3 балла</b></p> <p>2.4 разработка индивидуального маршрута для учащихся, обучающихся на домашнем обучении – <b>2 балла</b></p>	0-9
		<p><b>3. организация работы административно-хозяйственной деятельности</b></p> <p>3.1 Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда. – <b>3 балла</b></p> <p>3.2 Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля – <b>5 баллов</b></p> <p>3.3 Своевременная подготовка ОО к новому учебному году, зимнему сезону.- <b>5 баллов</b></p> <p>3.4. Организационная работа при проведении ремонтных работ в ОО. - <b>3 балла</b></p> <p>3.5 Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств - <b>5 баллов</b></p> <p>3.6 Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля -<b>3 балла</b></p> <p>3.7 Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций - <b>5 баллов</b></p> <p>3.8 Наличие оформленных договоров с организациями, актов выполненных работ. Своевременное исполнение по ежемесячному предоставлению счетов – <b>5 баллов</b></p> <p>3.9 Осуществление контроля за проведением и выполнением задач субботников, различных общественных акций и других хозяйственных мероприятий - <b>3 балла</b></p> <p>3.10 Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение индивидуального плана, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов, и т.п.) – <b>5 баллов</b></p> <p>3.11 Своевременная разработка и обновление должностных инструкций и инструкций по охране труда технического и обслуживающего персонала – <b>3 балла</b></p> <p>3. 12 Инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования и постановка оно на учет – <b>5 баллов</b></p>	0-50