

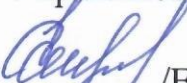
СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

 /Л.А. Котенко/
«02» сентября 2024 г.


СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

 /Е.Е. Спирина/
«02» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Кубинская
СОШ № 2

 /О.В. Данилова/
«02» сентября 2024 г.

Приказ № 158/2 от 02.09.2024



ПОЛОЖЕНИЕ

**О распределении стимулирующей выплаты работникам
Кубинской средней общеобразовательной школы № 2
имени Героя Советского Союза Безбородова В.П.
(школы «зеленой зоны») в 2024-2025 учебном году**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Закона Московской области от 10.12.2021 № 250/2021/03 «О финансовом обеспечении государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в Московской области, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях в Московской области, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Московской области за счет средств бюджета Московской области в 2022 году и плановом периоде 2023 и 2024 годов» (с изменениями и дополнениями от 1 июня и 7 июля 2022 года), Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденного постановлением Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 № 1633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области» с изменениями и дополнениями, иными нормативно-правовыми актами РФ, в соответствии с письмом Министерства образования Московской области от 26.09.2022 № 18-Исх—20917/17-01 о введении стимулирующих выплат в школах «зелёной зоны», а именно педагогическим работникам и заместителям руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством

образовательных ресурсов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за 2023/2024 учебный год определены соответствующими первому уровню.

1.2. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников и заместителей директоров общеобразовательного отделения, работающих в МБОУ Кубинская СОШ № 2 в прошедшем 2023/2024 учебном году.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а также перечень управленческих и производственных упущений, за которые размер надбавок уменьшается или снимается полностью.

1.4. Положение является локальным нормативным актом и направлено на стимулирование работников Учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду. Цель Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

Настоящее Положение устанавливает размеры выплат стимулирующего характера педагогическим и административным работникам МБОУ Кубинская СОШ № 2 (общеобразовательные отделения) с учетом:

- результатов деятельности работников;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения предварительного органа работников Учреждения.

1.5. Педагогическим работникам и заместителям директора общеобразовательных отделений устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- учителям и заместителям руководителя в размере не менее 1000 рублей и не более 10 000 рублей;
- педагогическим работникам, не указанным в предыдущем абзаце, в размере до 10 000 рублей (при наличии экономии).

1.6. Ежемесячный фонд стимулирующих выплат в школах «зелёной зоны» распределяется в следующих пропорциях: заместители руководителя – 15%, педагогическим работникам – 85 %.

1.7. Стимулирующие выплаты в школах «зелёной зоны» производятся с учётом фактически отработанного времени в периоде, за какой они установлены.

Указанные выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

1.8. Для определения размера доплат и надбавок создается комиссия из числа педагогических работников и/или заместителей директора не менее 5

человек. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается директор образовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета. Основанием установления надбавок на определенный период являются представления заместителей директора школы с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств.

- 1.9. Положение об установлении надбавок стимулирующего характера, согласовывается с профсоюзным комитетом, председателем Управляющего совета школы, утверждается на собрании трудового коллектива, и затем вводится в действие приказом директора школы. Положение вступает в силу с момента издания приказа об утверждении Положения и действительно до утверждения нового.
- 1.10. Расчет надбавок стимулирующего характера производится в баллах.
- 1.11. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных Уставом Учреждения, услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда на установление выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблицах (Приложения 1,2).

- 2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения по категориям работающих, указанных в Приложениях 1 и 2.
- 2.2. Надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному, с точки зрения образовательных достижений обучающихся, 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 – Управляющим советом школы 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 весомого значения в баллах.
- 2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (триместров, полугодий), для учета динамики образовательных достижений.
 - 2.5. Стимулирующие надбавки не распространяются на сотрудников, вновь поступивших на работу в Учреждение до наступления следующего периода либо до появления показателей результативности и качества труда.
 - 2.6. В случае, если стимулирующие надбавки будут выплачены каким-либо сотрудникам Учреждения по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение стимулирующих надбавок другим сотрудникам Учреждения.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 3.1. Для определения размеров стимулирующих надбавок необходимо произвести подсчет баллов за отчетный период (первое, второе полугодие учебного года) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника (по категориям работников).

Суммировать баллы, полученные работниками (по категориям). Размер фонда стимулирующих надбавок, предусмотренный для определенной категории, запланированный на первое (второе) полугодие, разделить на общую сумму баллов, полученных работниками определенной категории, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника определенной категории работающих. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за полугодие. С сентября по август прошлого года в рамках контроля внутри учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на период (полугодие), необходимо разделить на общую сумму баллов категории работника.

Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 4.1. Аналитическая информация, показатели работы, предусмотренные настоящим Положением, представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 2 дня до заседания комиссии. Заседания комиссии проводятся не реже, чем 2 раза в год (в январе и июне).
- 4.2. На заседаниях комиссия 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 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 размера стимулирующей части фонда оплаты труда определенной категории работающих.
- 4.3. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения на основании всех материалов мониторинга, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист профессиональной деятельности работников Учреждения в баллах за полугодие. Каждого работника Учреждения знакомят с его баллами.
- 4.4. С момента ознакомления с оценочным листом в течение пяти рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему 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 по исправлению допущенной ошибки. По истечении трех дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- На основании итогового оценочного листа руководитель Учреждения

приказом устанавливает персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящее полугодие.

- 4.5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников принимает решение о выплатах стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третьих членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.
- 4.6. Порядок заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь.

5. ПОКАЗАТЕЛИ, УМЕНЬШАЮЩИЕ РАЗМЕР НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб родителей (законных представителей);
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

Приложение № 1
к Положению о распределении стимулирующей выплаты работникам МБОУ Кубинская СОШ № 2 (школы «зеленой зоны») в 2024-2025 учебном году

Критерии для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (школьное отделение)

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов
К-1	Эффективность работы педагогов	Результативность сдачи Единого государственного экзамена	Доля выпускников 11 классов, набравших на ЕГЭ от 60 баллов: - до 50% - 3 балла - от 50 % до 70 % - 5 баллов - от 70 % и выше – 6 баллов Доля медалистов, подтвердивших знания (набрали 60 баллов и выше): - 100 % - 2 балла	53
		Результативность сдачи Основного государственного экзамена	Доля выпускников 9 классов, подтвердивших на ОГЭ годовую отметку: - от 50 % до 60 % - 2 балла - от 60 % до 80 % - 5 баллов - от 80 % и выше – 6 баллов	
		Качество обучения по итогам ВСОКО	Качество обучения: - от 60 % до 70 % - 3 балла - от 70 % до 85 % - 4 балла - от 85 % и выше – 5 баллов	
		Функциональная грамотность	Доля обучающихся, успешно выполнивших задания: базовый уровень и выше (при отсутствии неудовлетворительных показателей): - от 60 % до 70 % - 3 балла - от 70 % до 85 % - 4 балла - от 85 % и выше – 5 баллов	
		Результативность участия во всероссийской олимпиаде школьников	Доля обучающихся, принявших участие во всероссийской олимпиаде школьников: - от 40 % до 60 % - 2 балла - от 60 % до 70 % - 3 балла - от 70 % и выше – 4 балла	
			Доля обучающихся, занявших призовые места (баллы суммируются): Муниципальный этап - от 0 % до 50 % - 2 балла	

			<ul style="list-style-type: none"> - от 50 % до 80 % - 3 балла - от 80 % и выше – 4 балла <p>Региональный этап</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 0 % до 50 % - 2 балла - от 50 % до 80 % - 3 балла - от 80 % и выше – 4 балла <p>Заключительный этап</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 0 % до 50 % - 2 балла - от 50 % до 80 % - 3 балла - от 80 % и выше – 5 баллов 	
		Олимпиады JuniorSkills, НТИ/НТИ, Junior, и т.д.	Наличие победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> - регионального этапа – 2 балла - федерального этапа – 4 балла 	
		Олимпиады и творческие конкурсы по Перечню, рекомендованному Министерством образования Московской области	<p>Повышение мотивации обучающихся за счет вариативности внеурочной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1-2 конкурса – 2 балла - 3-4 конкурса – 3 балла - 5 и более конкурсов – 4 балла <p>Наличие победителей и призеров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - регионального этапа - 3 балла - федерального этапа – 4 балла 	
К-2	Активность и качество воспитательной работы	Культурно-интеллектуальное развитие обучающихся	<p>Доля обучающихся, посетившие музеи, культурные центры, театры и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 50 % до 70 % - 1 балл - от 70 % и выше – 2 балла 	7
		Участие обучающихся в детских общественных объединениях и волонтерских движениях	<p>Доля обучающихся, участвующих в детских общественных объединениях и волонтерских движениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 50 % до 70 % - 4 балла - от 70 % и выше – 5 баллов 	
К-3	Профессиональный рост педагога	Профессиональные соревнования, конкурсы	<p>Баллы суммируются</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах, рекомендованных Министерством образования Московской области – 3 балла</p> <p>Победитель (призер):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня - 4 балла - регионального уровня – 5 баллов - федерального уровня - 6 баллов 	23
		Результативность повышения квалификации и уровень профессионализма	<p>Результативность прохождения регионального тестирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 50 % до 60 % - 2 балла - от 60 % до 70 % - 3 балла - от 70 % до 80 % - 4 балла - от 80 % и выше – 5 баллов 	

К-4	Инновационная деятельность	Участие в проектах, экспериментах и исследованиях	Степень участия в проектной деятельности школы: - участник – 2 балла - руководитель ступени – 4 балла - руководитель проекта – 5 баллов	5
К-5	Мотивационные показатели	Отсутствие травматизма	+ 3 балла	12
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	+ 4 балла	
		Отсутствие обоснованных жалоб	+ 5 баллов	
ИТОГО:				100

Приложение № 2
к Положению о распределении
стимулирующей выплаты
работникам МБОУ Кубинская
СОШ № 2 (школы «зеленой зоны»)
в 2024-2025 учебном году

**Критерии для определения размера выплат стимулирующего
характера административным работникам (школьное отделение)**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное число баллов
К-1	Эффективность организации образовательного процесса	Качество образования по итогам ВСОКО	До 6 баллов	24
		Качество прохождения ЕГЭ (пропорционально доле обучающихся, набравших более 60 баллов)	До 6 баллов	
		Качество прохождения ОГЭ (пропорционально доле обучающихся, набравших более 60 баллов)	До 6 баллов	
		Качество функциональной грамотности	До 6 баллов	
К-2	Эффективность организации внеурочной деятельности обучающихся	Охват обучающихся при проведении всероссийской олимпиады школьников	До 5 баллов	26
		Результативность участия во всероссийской олимпиаде школьников	До 5 баллов	
		Результативность участия в олимпиадах и творческих конкурсах по перечню, рекомендованному Министерством образования Московской области	До 5 баллов	
		Создание условий для культурно-интеллектуального развития обучающихся (организация посещения музеев, театров и т.д.)	До 5 баллов	
		Создание условий для участия обучающихся в детских общественных объединениях и волонтерских движениях	До 6 баллов	
К-3	Кадровые ресурсы учреждения	Создание условий для профессионального роста педагогов (повышение квалификации, участие в конкурсах и т.д.)	До 5 баллов	15
		Организация профессионального тестирования педагогов	До 5 баллов	
		Результативность прохождения регионального тестирования членов административной команды: - от 50 % до 70 % и выше – 4 балла - от 70 % и выше – 5 баллов	До 5 баллов	
К-4	Инновационная деятельность	Организация участия школы в проектной и экспериментальной деятельности школы (не ниже регионального уровня)	До 5 баллов	10

		Организация участия педагогов школы в мероприятиях других организаций	До 5 баллов	
К-5	Эффективность управленческой деятельности	Наличие информационного и материально-технического обеспечения для организации образовательного процесса	До 2 баллов	5
		Организация консультирования педагогов и родителей (законных представителей) обучающихся	До 3 баллов	
К-6	Мотивационные показатели	Отсутствие травматизма	+ 5 баллов	20
		Отсутствие жалоб по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм	+ 5 баллов	
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	+ 5 баллов	
		Отсутствие обоснованных жалоб	+ 5 баллов	
			ИТОГО:	100