

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20"**

Россия, Московская область, город Королёв, проспект Космонавтов, дом 5а

тел./ факс (495) 512-54-50

ПРИНЯТО

решением общего собрания
работников МБОУ СОШ № 20

Протокол № 4
от « 31 » августа 2021 г.



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ СОШ № 20

от « 31 » августа 2021 г.
№ 234/1

СОГЛАСОВАНО

решением Профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 20

Протокол № 13 от « 31 » 08 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

решением Управляющего совета
МБОУ СОШ № 20

Протокол № 4
от « 31 » 08 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ СОШ № 20**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников МБОУ СОШ № 20 (далее— Положение) предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Средняя общеобразовательная школа № 20» (далее—МБОУ СОШ № 20 или Школа) определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» (с учетом внесённых изменений и дополнений), Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014 №693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва

Московской области» (в редакции от 14.09.2018г. № 1025-ПА, 28.06.2019 № 673-ПА, 22.09.2020 № 729-ПА с учётом других внесённых изменений и дополнений), Уставом МБОУ СОШ № 20.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование сотрудников школы к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся МБОУ СОШ № 20) труду.

В соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, структура фонда оплаты труда Школы включает:

- базовую часть, размер которой составляют тарифные выплаты и доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников. В базовой части учитываются все виды труда;
- фонд выплат стимулирующего характера.

1.4. Размер средств на выплаты стимулирующего характера в объёме от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда устанавливается на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Школа самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера настоящим Положением.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы распределяется между различными категориями работников:

- на выплату Директору Школы;
- на выплату заместителям Директора Школы;
- на выплату педагогическим работникам Школы;
- на выплату учебно-вспомогательному персоналу Школы;
- на выплату обслуживающему персоналу Школы.

За счёт экономии фонда оплаты труда допускаются выплаты иного характера.

2. Виды и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам Школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Установление выплат из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности Школы осуществляется с учётом мнения профсоюзного комитета Школы и Управляющего совета Школы на основании оценки деятельности работника по критериям, утверждённым настоящим Положением, являющимся также приложением коллективного договора.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по показателям результатов и качества труда.

2.4. Критерии качества и результативности труда работников Школы разрабатываются Школой самостоятельно.

Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников школы:

- для заместителей директора школы;
- для педагогических работников школы;
- для учебно-вспомогательного персонала школы;
- для обслуживающего персонала школы.

При разработке критериев качества и результативности труда работников Школы используются примерные критерии для расчёта фонда оплаты труда работников и методические рекомендации по использованию примерных критериев для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда, предложенные Министерством образования Московской области, Комитетом образования Администрации городского округа Королёв Московской области и МБУ ДПО городского округа Королёв Московской области "Учебно-методический образовательный центр" центр" (МБУ ДПО УМОЦ).

2.5. Перечень критериев принимается Общим собранием работников Школы и утверждается Директором Школы.

Допускается изменение, уточнение и корректировка показателей и критериев на каждое полугодие.

При разработке критериев качества и результативности труда работников Школы используются общие критерии из следующего перечня:

2.5.1. Показатели интенсивности и высоких результатов работы:

- качество освоения учебных программ:
 - успеваемость по предмету;
 - качество знаний по предмету;
- эффективность работы с обучающимися, уклоняющимися от учёбы;
- динамика учебных достижений учащихся Школы;
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности:
 - эффективность индивидуальной дополнительной работы со слабо успевающими учащимися Школы;
 - эффективность индивидуальной дополнительной работы с учащимися Школы, имеющими высокую мотивацию в учебной работе;
 - эффективность работ по привлечению учащихся Школы к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предметов;
 - воспитательная работа с учащимися Школы за рамками урочного функционала;
 - качество форм внеклассной и внешкольной работы по предмету, участие учащихся Школы в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях;
 - воспитательная работа с учащимися Школы за рамками функционала классного руководителя;

- наличие и эффективность ученического самоуправления в классном коллективе;
- эффективность профилактической работы с нарушителями Правил внутреннего распорядка учащихся МБОУ СОШ № 20 и Устава Школы;
- сохранение и укрепление здоровья учащихся Школы;
- эффективность работы по профилактике травматизма учащихся Школы;
- эффективность применения здоровьесберегающих технологий;
- эффективность и результаты методической деятельности:
 - использование современных педагогических технологий, в том числе ИКТ и др.;
- методическая и научно-исследовательская работа по предмету, выполнение плана по самообразованию;
- руководство творческими, а также проблемными группами;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для осуществления образовательного процесса:
- санитарно-гигиеническое состояние учебного кабинета;
- эстетическое оформление кабинета;
- оснащение и оборудование кабинета, выполнение плана дооборудования;
- научная организация труда в содержании, состоянии и использовании средств обучения;
- исполнительская дисциплина:
 - качество работы с документацией;
 - своевременность и качество предоставления итогов мониторинга, отчётов;
 - работа по предупреждению конфликтов;
 - оценка со стороны родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся Школы и со стороны учащихся Школы;

2.5.2 Показатели качества выполняемых работ:

- владение управлением качества образования;
- качество образования по предмету;
- качество административных работ по предметам;
- итоги промежуточной аттестации учащихся Школы;
- итоги независимой аттестации выпускников;
- наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований;
- процент обученности по предметам;
- внедрение в практику работы результатов повышения квалификации.

По согласованию с Управляющим советом школы могут включаться иные критерии.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам Школы производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Для расчета выплат, первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера утверждаются в сентябре, на второе в январе.

2.7. Если на работника Школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера по результатам работы в полугодии ему не устанавливаются.

2.8. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и высокие результаты работы в полугодии каждому работнику и обоснование данного расчёта производится комиссией Школы, создаваемой на основании приказа Директора Школы.

В комиссию по расчёту размера и обоснованию размера стимулирующего характера работникам включаются:

- Директор Школы;
- заместители Директора Школы;
- члены Управляющего совета Школы, из числа работников Школы;
- председатель профкома Школы.

Председателем комиссии по расчёту размера и обоснованию данного расчёта является Директор Школы.

2.9. Произведенный комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается Директором Школы и секретарём комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Протокол направляется в Управляющий совет школы для согласования произведенного расчёта размера выплат стимулирующего характера.

2.10. Управляющий совет Школы осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом школы, Положением об Управляющем совете Школы.

Управляющий совет Школы анализирует представленный протокол комиссии по расчёту размера и обоснованию данного расчёта, участвует в оценке результативности труда работников Школы, согласовывает распределение выплат, утверждает размер и порядок выплат по каждому работнику и передаёт Директору Школы для произведения выплат.

Если Управляющий совет Школы не согласен с представленным расчётом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет их Директору Школы с обязательным обоснованием причины.

В срок, не позднее 20 сентября и 20 января каждого года, на основании протокола комиссии по расчёту выплат стимулирующего характера работникам Школы и с учётом решения Управляющего совета Школы, Директор школы издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Школы.

2.11. В целях объективного расчёта размера и обоснования размера выплат стимулирующего характера, разработанные показатели, критерии для расчёта указанных выплат и шкала расчёта могут выдаваться работникам Школы для самостоятельного расчёта баллов и сравнения их с расчётом, произведенным комиссией.

Результаты и итоги персонального расчёта баллов передаются в комиссию по расчёту размера выплат для сравнения, обоснования и учёта мнения работника.

При наличии разногласий, производится собеседование с работником Школы в индивидуальном порядке или на заседании комиссии для обоснования показателей и критериев.

2.12. Премияльные выплаты по итогам работы, а также выплаты иного характера за счёт экономии фонда оплаты труда производятся по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайший срок и с высокими результатами;
- по итогам работы за год;
- внедрение инновационных педагогических технологий в образовательный процесс;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- в связи с памяtnыми датами, юбилеями;
- в связи со сложным материальным положением работника.

Осуществление названных выплат в размере не более 100% оклада производится на основании приказа директора школы без использования критериев качества и результативности труда работника.

3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов.

3.2. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.3. В целях усиления роли стимулирующих надбавок и повышение размера этих надбавок, Управляющий совет школы определяет минимальное количество баллов, с которого устанавливается надбавка.

3.4. Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам полугодий. Указанные в настоящем Положении выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы при наличии средств.

3.5 Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчёт баллов по результатам полугодий по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника Школы;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками;
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на конкретный период (с сентября по декабрь и далее с января по август),

делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- денежный вес умножается на сумму баллов каждого учителя). В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплачиваются они равными долями ежемесячно.

3.6. Предельный размер стимулирующих выплат для всех категорий работников устанавливается в размере до 150 процентов (1,5 кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

3.7. Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы, в котором учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска, до начала занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Принято Общим собранием работников Школы 31.08.2021г., протокол № 4.

Согласовано решением Профсоюзного комитета Школы 31.08.2021г., протокол №13

Согласовано решением Управляющего совета Школы 31.08.2021г., протокол № 4.

Утверждено приказом директора МБОУ СОШ № 20 от 31.08.2021г. №234/1.