

**ПРИНЯТО:**

Управляющим советом  
ГБОУ ООШ пос. Степняки  
Протокол № 2 от «11» сентября 2021г

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета  
ГБОУ ООШ пос. Степняки  
С.Ф. Марку

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор ГБОУ ООШ  
пос. Степняки  
Харитонов О.Н. Харитоновна/  
Приказ № 134 от «11» сентября 2021г.

**Положение**  
**о материальном стимулировании**  
**педагогических работников**  
**в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении**  
**Самарской области основной общеобразовательной школе пос.**  
**Степняки муниципального района Приволжский Самарской области**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников ГБОУ ООШ пос. Степняки (далее Учреждение) вводится с целью материальной заинтересованности трудового коллектива, повышения качества работ, роста профессионального мастерства, результативности эффективности труда, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников.
- 1.2. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы педагогических работников учреждения (Приложения к настоящему положению).
- 1.4. При разработке критериев оценки результативности и качества работы педагогических работников не допускается установление показателей, не связанных с результативность их труда.
- 1.5. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества педагогических работников учреждения администрация учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания результативности (качества) работы.
- 1.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме (Приложение к Положению о материальном стимулировании педагогических

1

работников), утвержденной приказом директора Учреждения. Перечень критериев согласовываются Управляющим советом Учреждения.

1.7. Настоящее Положение разработано на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Перечня нормативных документов по оплате труда:

**- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года 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»;

**- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од** «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области»

- Уставом Учреждения;

- Коллективным договором Учреждения.

1.8. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.9. Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат состоит из нечетного числа членов (не менее 3 человек) сроком на один год с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации. Председателем экспертной комиссии назначается председатель профсоюзного комитета. Состав экспертной комиссии утверждается приказом по Учреждению

1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

## **2. Формирование и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам Учреждения составляет 20% от фонда оплаты труда работников и надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда педагогических работников учреждения, в том числе директору школы.

2.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

1) на выплаты педагогическим работникам направляется не менее 80% от стимулирующей части фонда из них не менее 50% - педагогические стимулирующие выплаты, связанные с результативностью труда работников и не более 50% одноразовые выплаты по выполнению особо важных работ, за активное участие в мероприятиях школы, района, совершенствование форм и методов обучения и воспитания, обобщение и внедрение передового опыта работы написание программ и т.д.;

2) на выплаты директору направляется не более 3%

2.2. Работники Учреждения представляют экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда листы оценивания профессиональной деятельности. Форма и содержание листа оценивания утверждаются приказом директора Учреждения. Форма и содержание листа оценивания может быть изменена, дополнена.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

2.4. Все работники Учреждения могут получать разовые стимулирующие выплаты, согласно высокому результату труда (в том числе и директору, как учителю).

### **3. Условия и процедура установления стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев ;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Стимулирующие надбавки и доплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Премии стимулирующего характера являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения один раз в год:

- с 01.01. по 31.12 (по итогам прошедшего учебного года) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.6. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет Учреждения.

3.7. Педагогические работники до 5 числа (января) предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио.

Портфолио включает в себя:

- 1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период;
- 2) копии подтверждающих документов.

3.8. Листы оценивания утверждаются экспертной комиссией 1 раз в год по состоянию на январь (до 10 января).

Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии, их балльная оценка и стоимость одного балла согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения. Для классных руководителей используются те же критерии, что и для учителей-предметников за результативность воспитательной деятельности, общая

сумма выводится путем сложения баллов, как учителя-предметника, так и как классного руководителя.

3.9. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное выражение одного балла для школы устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда. Величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками, в результате определяется денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу. Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников один раз в год (на 01 января текущего года). Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника, таким образом получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий год.

3.10. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- директор Учреждения издает приказ о создании экспертной комиссии и проведения экспертизы качества труда работников;
- работники предоставляют экспертной комиссии самоанализ деятельности (лист оценивания результативности) по утвержденной и согласованной схеме по итогам года;
- экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников по итогам года и (или) за разовый объем работ в течение 1-3-х дней;
- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников в трехдневный срок;
- на основании решения Управляющего совета Учреждения директор в день заседания или на следующий день после заседания Управляющего совета Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат длительного характера и (или) разового характера.

#### **Права и обязанности экспертной комиссии:**

*Экспертная комиссия имеет право:*

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путем голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

*Экспертная комиссия обязана:*

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и не педагогическим персоналом материалов по самоанализу;
- 2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) представить подготовленную аналитическую информацию директору учреждения не позднее 10 числа (января);
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

3.11. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.12. С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

#### **Основания для снижения или отмены стимулирующих выплат**

3.14. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, могут быть снижены или отменены в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- получение обучающимся травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей. Когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

3.15 Уменьшение размера стимулирующих выплат или отмены стимулирующих выплат по указанным основаниям происходит на основании приказа директора Учреждения. Выплаты снимаются с момента уведомления работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора.

3.16. Премии стимулирующего характера являются разовыми в виде единовременных выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.17. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

#### **4. Критерии и показатели качества труда для педагогических работников Учреждения (лист оценивания деятельности педагога)**

4.1. Назначение стимулирующих выплат производится в соответствии с установленными настоящим Положением критериями и показателями качества труда работников Учреждения.

4.2 Листы оценки результативности деятельности учителя

4.3. Листы оценки результативности деятельности учителя по физической культуре

#### **5. Виды стимулирующих выплат**

##### **Порядок выплаты материальной помощи.**

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства).
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

5.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

5.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется Юго - Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

##### **Премирование.**

5.7. Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работникам) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Премирование работников производится при наличии экономии по ФОТ за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности, ответственное отношение и добросовестное выполнение должностных обязанностей;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за интенсивность и напряженный труд;
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности;
- за качественную организацию бухгалтерского учета с использованием программных продуктов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения.

5.8. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется в соответствии с приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.9. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.10. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда/. Предусмотренного на текущий год, за неимением материальных средств используются средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

## **6. Заключительная часть**

6.1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Учреждения, профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.

6.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

6.3. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.

Приложение  
к Положению о материальном  
стимулировании педагогических работников

Согласовано  
октябрь 2021 г.  
Председатель Управляющего  
совета Учреждения

\_\_\_\_\_ С.Ф Марку

## ЛИСТ ОЦЕНКИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Степняки  
муниципального района Приволжский Самарской области

За отчетный период 202\_ - 202\_ учебный год.

Ф.И.О. учителя: \_\_\_\_\_

Преподаваемый предмет: \_\_\_\_\_

(Если преподает несколько предметов, то указывает все преподаваемые предметы)

Квалификационная категория: \_\_\_\_\_ год присвоения

Критерии оценивания	Значение по критерию, баллы	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов- 1 балл	1 балл		
Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню по ОО, до 50% - 1 балл; выше 50% - 1,5 балла	1 балл Количество успевающих на «4» и «5» по итогам всех четвертей		
Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75%- 1 балл		
Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100%- 1 балл		
Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале: до 50%-1 балл; выше 50%- 1,5 балла	1 балл (Отчет)		
Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9 –х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75%- 1 балл (Таблица по обучающимся)		

Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся	1 балл		
Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	1 балл		
Доля обучающихся, состоявших на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединении дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы и иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100 %	1 балл		
Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней	2 балла		
Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (Юнармия, военно-патриотический отряд, школьный музей); в деятельность РДШ Наличие зарегистрированных- 1 балл Участие в мероприятиях: Муниципальный уровень:0,5балл Окружной уровень-1 балл Региональный уровень-1,5 балла Всероссийский уровень- 2 балла	Максимальное количество баллов: 5 баллов		
Результативность участия обучающихся или классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях ( победы, призовые места) Участие в мероприятиях: Муниципальный уровень:0,5балл	Максимальное количество баллов: 5 баллов		

Окружной уровень-1 балл Региональный уровень-1,5 балла Всероссийский уровень- 2 балла			
Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня до 30%- 1 балл, 30% и более- 2 балла	Максимальное количество баллов: 2 баллов		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений да/нет	1 балл		
<b>Итого:</b>	<b>24 баллов</b>		
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями и призерами предметных олимпиад, научно- практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами органами управления образованием (в зависимости от уровня) Муниципальный уровень: 1 Окружной уровень: 2 Региональный уровень: 3	Максимальное количество баллов: 6 баллов		
Наличие и число обучающихся (в личном составе или команд), организованных учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами органами управления образованием (в зависимости от уровня) Муниципальный уровень: 1 Окружной уровень: 2 Региональный уровень: 3	Максимальное количество баллов: 6 баллов		

Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников: не менее 80%	1 балл (список участников, предмет)		
Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня) Школьный этап: 2балл Окружной этап: 5 балла	Максимальное количество баллов: 5 баллов		
Доля обучающихся 1-9 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 иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся До 70%- 1 балл Более 80%- 2 балла	Максимальное количество баллов: 2 баллов		
Доля обучающихся 6-9 классов вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»	Не менее 80%- 5 баллов		
<b>Итого:</b>	<b>25 баллов</b>		
<b>Результативность использования современных технологий ( в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%- 1 балл (Отчет)		

Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся ( на основе справки администрации школы)	1 балл		
<b>Итого:</b>	<b>2 балла</b>		
<b>Результативность организационно- методической деятельности педагога</b>			
Результативность участия учителя, в т.ч. исполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим ОУ ( в зависимости от уровня) На уровне образовательного учреждения: 1 балл На муниципальном уровне: 2 балла На окружном уровне: 3 балла	Максимальное количество баллов: 6 баллов		
Результативность участия учителя, в т.ч. исполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами органов управления образованием ( в зависимости от уровня На муниципальном уровне: 2 балла На окружном уровне: 3 балла)	Максимальное количество баллов: 5 баллов		
Результаты участия учителя, в т.ч. исполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства ( в зависимости от уровня) На муниципальном уровне: 2 балла На окружном уровне: 3 балла	Максимальное количество баллов: 5 баллов		
Наличие у учителя, в т.ч. исполняющего 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	2 балла (Активные ссылки на публикации, сканкопии)		

публикации, за отчетный период			
Повышение квалификации учителя, в т.ч. исполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1 балл (Подтверждающие документы)		
Организация внеурочной работы по предмету (предметные недели, творческие вечера, др мероприятия), способствующих развитию творческих способностей и повышению уровня культуры учащихся	3 балла		
Эффективность взаимодействия с родителями: - Посещаемость родителями родительских собраний не менее 80%- 1балл - привлечение родителей к организации проведения внеклассных мероприятий- 1балл	2 балла		
<b>Итого:</b>	<b>24 баллов</b>		
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
Доля обучающихся классного коллектива 5-9 классов, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса составляет не менее 85%- 1 балл	2 балл		
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл		
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 сравнения отчётных периодов 1балл	3 балла		

за каждого выполнившего норматив, имеют регистрацию на сайте 100% - 2 балл			
Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл		
Выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности учителя.	3 балла		
<b>Итого:</b>	<b>10 баллов</b>		
<b>ИТОГО ВСЕГО БАЛЛОВ:</b>	<b>85 баллов</b>		