

## **СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
МОУ «Средняя общеобразовательная  
школа № 39» \_\_\_\_\_ Я.С. Галеева

Протокол № от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

## **УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 39»  
\_\_\_\_\_ И.Ю.Талья  
Приказ № от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 39»

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Карелия, Администрации Петрозаводского городского округа.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 39» (далее - Организация) и регулирует условия и порядок распределения стимулирующих выплат.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов качества образования.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Организации и др.

1.5. Критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников Организации (кроме руководителя) закрепляются в данном Положении. Сумма премиальных и стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя Организации ежемесячно в пределах фонда стимулирования.

1.6. Стимулирующие выплаты имеют право получать все работники Организации.

1.7. Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время и производятся с 01 сентября по 31 августа.

#### **II. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда Организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем до Организации.

#### **III. Распределение фонда оплаты труда Организации**

3.1. Фонд оплаты труда Организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) может составлять 70% фонда оплаты труда.

3.3. Объем стимулирующей части (ФОТст) может составлять 30% фонда оплаты труда.

3.4. Размеры должностных окладов работников Организации, а также выплаты компенсационного характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами

Организации в трудовых договорах, заключаемых руководителем с работниками Организации.

3.5. В случаях изменения фонда оплаты труда Организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов (окладов) работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (окладов) и (или) выплат компенсационного характера.

3.6. Распределение ФОТст производится для осуществления следующих выплат работникам школы:

- фиксированные стимулирующие доплаты за сложность, напряженность и специальный режим работы, за качество выполняемых работ, квалификационные категории, руководство методическим объединением, ученая степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, а также награжденным знаком отличия в сфере образования и науки: значками ГТО и т.д.;
- стимулирующие выплаты за реализацию актуальных образовательных и воспитательных проектов и программ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

#### **IV. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Организации**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Организации (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам:

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

4.2. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда Организации зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до Организации.

4.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Организации как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу)

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы не предусмотренного должностной инструкцией),

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

4.5. К выплатам за качество выполняемых работ относится ежемесячная надбавка за высокое качество работ, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; по должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих; по должности работников учебно - вспомогательного персонала, педагогических работников.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

4.6. При премиальных выплатах по итогам работы учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Организации;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности организации;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности

Размер премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной в Организации, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

#### **V. Система критериев оценки качества образования в Организации**

5.1. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда для педагогических работников являются:

- учебная профессиональная деятельность;
- методическая работа педагога и проявление профессиональной активности;
- внеурочная деятельность по предмету;
- классное руководство.

5.2. По каждому критерию используется следующая система показателей:

#### **Критерии и показатели качества труда педагогических работников (премиальные выплаты по итогам работы)**

Направление	Показатели	Критерии	Сумма (рубли)
Учебная- профессиональная деятельность	Уровень качества ОГЭ по предмету за курс основного общего образования (русский язык, математика) и другим предметам при количестве обучающихся не менее 25 человек	Результаты качества независимой итоговой аттестации составляют не менее 30%	3500
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	5000
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	6500
	Уровень качества ОГЭ по предмету за курс основного общего образования (при сдаче ОГЭ не менее 10 человек)	Результаты качества независимой итоговой аттестации составляют не менее 30%	2500
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	3500
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	5000
	Уровень качества ОГЭ по предмету за курс основного	Результаты качества независимой итоговой	2000

Учебная- профессиональная деятельность	общего образования (при сдаче ОГЭ менее 10 человек)	аттестации составляют не менее 30%	
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	2500
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	4000
	Уровень качества ОГЭ по предмету за курс основного общего образования (при сдаче ОГЭ менее 5 человек)	Результаты качества независимой итоговой аттестации составляют не менее 30%	1000
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	1500
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	2000
	Уровень качества ЕГЭ по предмету за курс среднего общего образования (русский язык, математика) и другие предметы при количестве обучающихся не менее 25 человек	Результаты качества независимой итоговой аттестации составляют не менее 30%	3500
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	5000
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	6500
	Уровень качества ЕГЭ по предмету за курс среднего общего образования (при сдаче ЕГЭ не менее 10 человек)	Результаты качества независимой итоговой аттестации составляют не менее 30%	2500
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	3500
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	5000
	Уровень качества ЕГЭ по предмету за курс среднего общего образования (при сдаче ЕГЭ менее 10 человек)	Результаты качества независимой итоговой аттестации составляют не менее 30%	2000
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	2500
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	4000
	Уровень качества ЕГЭ по предмету за курс среднего общего образования (при сдаче ЕГЭ менее 5 человек)	Результаты качества независимой итоговой аттестации составляют не менее 30%	1000
		На уровне муниципального показателя (до+2%)	1500
		Выше уровня муниципального показателя (до +10%)	2000
	Уровень качества по предмету в рамках проведения ВПР (4 классы, за каждый учебный предмет)	% качества выполненной работы составляет не менее 30%	700
	Уровень качества по предмету в рамках проведения ВПР	% качества выполненной работы составляет не менее	200

Учебная- профессиональная деятельность	(5-11 классы, по каждому предмету за один класс)	30%	
	Организация и проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников	Школьный уровень	1 час-100 рублей
	Победители и призеры муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников (4,5,6 классы)	Победитель (1 место)	300
		Призер ( 2,3 место)	200
	Победители и призеры муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников (7-11 классы)	1 место	1000
		2 место	800
		3 место	600
		4-10 место	400
		Участники муниципального этапа	200
		Члены жюри муниципального этапа	500
	Победители и призеры регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	1 место	2000
		2 место	1500
		3 место	1000
		4-10 место	500
		Участники регионального этапа	300
		Члены жюри регионального этапа	500
	Победители и призеры Всероссийской олимпиады школьников	1 место	5000
		2 место	4000
		3 место	3000
		4-10 место	2000
		Участники заключительного этапа	1000
	Победители и призеры окружного этапа предметных олимпиад (начальная школа)	1 место	1000
		2 место	800
		3 место	600
		Участники	200
		Члены жюри окружного этапа	200
	Участники школьного этапа научно- практической конференции среди школьников	Лауреат	300
Член жюри школьного этапа		200	
Участники окружного этапа научно- практической конференции среди школьников	Финалисты (выход на город)	500	
	Члены жюри окружного этапа	200	
Победители и призеры муниципального этапа научно- практической конференции школьников	1 место	1000	
	2 место	800	
	3 место	600	
	Участники	200	
Победители и призеры регионального этапа научно-	1 место	2000	
	2 место	1500	

	практической конференции школьников	3 место	1000	
		Участники	500	
	Победители и призеры Всероссийской научно-практической конференции школьников	1 место	5000	
		2 место	4000	
		3 место	3000	
Участники	1000			
Подготовка к проведению лабораторных работ (физика, химия, биология)	1 час	50		
Методическая работа педагога и проявление профессиональной активности	Проведение открытых уроков	Школьный уровень	300	
		Окружной уровень	400	
		Муниципальный уровень	500	
		Региональный уровень	600	
		Всероссийский (и выше) уровень	1000	
	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов	Школьный уровень	500	
		Окружной уровень	600	
		Муниципальный уровень	700	
		Региональный уровень	800	
		Всероссийский (и выше) уровень	1000	
	Выступления с докладом на конференциях, форумах, семинарах	Школьный уровень	300	
		Окружной уровень	400	
		Муниципальный уровень	500	
		Региональный уровень	600	
		Всероссийский (и выше) уровень	800	
	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (очные конкурсы)	Муниципальный уровень	1 место	5000
			2 место	4000
			3 место	3000
			участие	1500
		Региональный уровень	1 место	7500
			2 место	6000
			3 место	4500
			участие	1800
		Российский (международный) уровень	1 место	10000
			2 место	8500
			3 место	7000
			участие	3000
	Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства (заочные, дистанционные конкурсы)	Российский (международный) уровень	1 место	1000
2 место			800	
3 место			500	
участие			300	
Издательская и оформительская деятельность по обобщению и распространению педагогического опыта работы	Статья	1000		
	Сборник	3000		
	Публикации на интернет-ресурсах (профессиональные сообщества, образовательные сайты) не более 5 работ в год	100 руб. за 1 работу		

		Ведение персонального сайта ( в конце учебного года- 1 раз в год)	1500	
	Наличие методических разработок, имеющих внешнюю экспертизу	За 1 разработку	1500	
	Наличие методических разработок, имеющих внутреннюю экспертизу	За 1 разработку	150	
	Участие во внутришкольном контроле	Школьный уровень	1 час- 150 руб	
	Проведение мониторинговых исследований в рамках реализации программы развития	Школьный, окружной уровень	1 час- 100 руб	
	Формирование положительного образа школы в СМИ	Подготовка и публикация материалов о школе, в том числе с использованием социальных сетей, согласованных с НМС (за 1 материал)	300	
Внеурочная деятельность по предмету	Выступление представителей школы, сборных команд школы во внеклассных мероприятиях (соревнования, фестивали, конкурсы и т.д.)	Окружной уровень	1 место	500
			2 место	300
			3 место	200
			участие	100
		Муниципальный уровень	1 место	800
			2 место	600
			3 место	400
			участие	200
		Региональный уровень	1 место	1000
			2 место	800
			3 место	600
			участие	300
	Российский (международный) уровень	1 место	3000	
		2 место	2000	
		3 место	1500	
участие		500		
Участие обучающихся в дистанционных конкурсах и олимпиадах ( ежемесячно)	Организация (от 5 человек)	100		
Организация и проведение педагогом внеурочных мероприятий (выставки, праздники, концерты)	Школьный уровень	500		
	Окружной уровень	700		
Участие педагога во внеурочных мероприятиях	Школьный уровень	200		
	Окружной уровень	300		
Классное	Организационно-методическая работа по выпуску обучающихся	4 класс	1000	
		4 класс (педагог дополнительного образования)	500	

руководство		9 и 11 классы	2000
	Организационно-методическая работа по приему обучающихся	Будущие первоклассники	1000
		Будущие пятиклассники	500
	Участие в сетевых проектах	Участие в 1 проекте	1000
Профессиональная деятельность	Премии по итогам работы за учебный год	При наличии финансовых средств	

5.3.В систему критериев оценки качества образования в МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 39» в течение учебного года могут вноситься изменения. Предложения по изменению или внесению новых показателей, направленных на оценку качества образования в Организации могут выдвигаться всеми участниками образовательных отношений, обсуждаются на заседаниях методических объединений учителей- предметников, заседании научно- методического совета школы.

#### **VI.Порядок установления размера доплат и надбавок работникам Организации**

7.1.Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, выделяемых Организации учредителем.

7.2.Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебный триместр, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

7.3.Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены добавки;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неисполнение приказов по школе и т.д.);
- наличие дисциплинарного взыскания;
- нарушение профессиональной этики педагога;
- наличие обоснованных жалоб участников образовательных отношений (с учетом мнения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений).

7.4. Вопрос о снятии стимулирующих надбавок и премии решает комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на каждом заседании с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

#### **VIII.Регламент участия комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Организации**

8.1.Стимулирующие выплаты (стимулирующие надбавки, выплаты, премии) по результатам труда работников распределяются ежемесячно с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет Организации).

8.2. В Организации создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее- Комиссия), в которую входят: директор, заместители директора по УВР, представители трудового коллектива (руководители методических объединений учителей- предметников), председатель профсоюзной организации, члены Управляющего совета школы.

8.3.Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Организации в



части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей оценки профессиональной деятельности работников.

8.4. Комиссия распределяет стимулирующие выплаты, согласует надбавки для оценки результативности деятельности по каждому работнику Организации. Работники школы предоставляют свои отчеты в срок до 20 числа каждого месяца руководителям методических объединений, которые в свою очередь предоставляют информацию заместителям директора по УВР в срок до 22 числа каждого месяца. Заместители директора по УВР предоставляют руководителю Организации служебные записки о показателях деятельности работников, являющиеся основанием для выплаты им стимулирующих доплат, выплат, премии или их снижения, снятия.

8.5. Комиссия на основании всех материалов мониторинга (служебные записки) рассматривает и согласовывает итоговый протокол распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Организации. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

8.6. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

8.7. Работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его 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 и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

8.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в процентах (суммах), комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания.

8.9. На основании итогового протокола заседания Комиссии издается приказ руководителя Организации об утверждении размеров стимулирующих надбавок работникам по результатам работы.