

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
городского округа Тольятти  
«Школа имени академика Сергея Павловича Королёва»**

**ПРИНЯТО**

Советом МБУ «Школа имени С.П. Королёва»

Протокол № 2 от «30» ноября 2016г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Славина

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ «Школа имени С.П. Королёва»

\_\_\_\_\_ Т.Н. Подоляко

приказ № 317 от «30» ноября 2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. No 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", с приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года No818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях", разъяснений Министерства труда РФ к постановлению No4 от 04.03.1999г. «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций, предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», с постановлением Правительства Самарской области No60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (в ред. постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г. No201), постановлением правительства Самарской области No118 от 27.07.2007г., приказом Министерств образования и науки от 30.09.2015г. No 382/1 од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 No 29 - од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (в редакции приказа Министерства образования и науки Самарской области). Положение определяет порядок установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам школы, иных поощрительных выплат.

1.2. Данное положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа имени академика Сергея Павловича Королёва» (далее Школа).

1.3. Надбавки, доплаты работникам школы устанавливаются за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда Школы.

1.4. Доплаты, надбавки вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в Школе.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы разработаны на основе, приказа Министерства образования и науки от 30.09.2015г. No 382/1 - од «О внесении

изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29 - од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (в редакции приказа Министерства образования и науки Самарской области).

1.6. Стимулирующий фонд формируется в размере определенном локальным актом школы о распределении фонда оплаты труда и включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.7. . При перерасходе стимулирующего фонда оплаты труда или изменении размеров финансирования Учредителем, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасхода или нормализации финансирования.

## **2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы**

2.1. Условия установления стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье возложена на данного работника школы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период стимулирующих выплат – один год.

2.3. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы ведется с участием Совета школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутри школьного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки работников школы в соответствии с представленными директору отчетами работников.

2.6. Директор школы представляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющуюся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 2 раза в год (в августе и в январе), по результативности деятельности классных руководителей 1 раз в месяц.

2.7. Порядок рассмотрения Советом школы вопроса о стимулировании работников школы устанавливается данным Положением (раздел 3 Регламент участия Совета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы).

2.8. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы осуществляются в виде премий (выдаются единовременно на основе отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение, например, за победу в конкурсе) или в виде стимулирующих надбавок или доплат, размер которых определяется в августе и в январе, а периодичность выплаты указывается в приказе директора школы. Выплата осуществляется ежемесячно. Выплата стимулирующих доплат и надбавок работникам школы осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в приложениях 1, 2, 3 к данному Положению.

- при определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам школы по каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя;

- стоимость одного балла утверждается в приказе директором школы по согласованию с Советом школы;
- стоимость балла может меняться в зависимости от объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении;
- стоимость балла утвержденного для определения профессионального уровня педагога может отличаться от стоимости балла для оценки критериев классного руководителя;
- денежное выражение показателей для выплаты премий, доплат и надбавок может утверждаться без указания весового коэффициента (так как премии, доплаты и надбавки могут выплачиваться в утвержденной фиксированной форме) и содержать как процентное отношение к должностному окладу, так и фиксированную сумму.

### **3. Регламент участия Совета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы**

3.1. Совет школы участвует в распределении стимулирующих выплат работникам школы, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику школы (кроме директора школы).

3.2. Совет школы имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности директора школы со стороны трудового коллектива школы, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального общественного совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.

3.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Советом школы дважды в течение года на заседаниях, проводимых в августе и в январе. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Совета школы. На заседаниях Совет школы рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период (в августе - за период с января по август включительно; в январе – за период с сентября по декабрь включительно, по критериям оценки классных руководителей каждый месяц), в котором администрацией школы должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику школы (кроме директора школы);
- денежный вес одного балла;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику, а также размеры премий, доплат и надбавок.

3.5. Решения Совета школы принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Совета школы.

3.6. Совет школы вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор школы, члены Совета школы.

3.7. В комиссию из числа членов Совета школы обязательно включаются представители педагогических и других работников школы, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Совета школы в порядке, предусмотренном общим регламентом Совета школы. Совет школы определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

3.8. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Советом школы и администрацией школы совместно.

3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.11. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники 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.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 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.

3.13. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.14. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь – декабрь и январь-август соответственно, по классным руководителям ежемесячно), и данные по размерам премий, доплат и надбавок рассматриваются на заседании Совета школы по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы в августе и в январе, по классным руководителям ежемесячно. После принятия решения Совета школы об их согласовании издается приказ директора школы об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам школы на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь – август включительно, по классным руководителям каждый месяц).

#### **4. Порядок снижения стимулирующих выплат**

4.1. Приказом директора школы размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью при невыполнении или нарушении п.2.1 или одного или более указанных критериев.

4.2. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены добавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

### Критерии эффективности труда педагогических работников.

Показатель	Критерии	Баллы
<b>Позитивные результаты образовательной деятельности педагога</b>	1. Динамика уровня обученности учащихся за прошедший период: - снижение численности неуспевающих учащихся; - отсутствие неуспевающих учащихся.	1 2
	2. Динамика уровня учебных достижений по предмету:  - средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику; - средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по учреждению.	1 2
	3. Динамика уровня обученности выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации - доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету;  - отсутствие неуспевающих выпускников	1 2
	4. Динамика уровня обученности выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации: - доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету; - отсутствие неуспевающих выпускников.	1 2
	5. Динамика результатов независимой оценки качества обучения:  - позитивная динамика в результатах обучающихся; - отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты.	1 2
	6. Динамика позитивного отношения учащихся к предмету:  - стабильное отношение к предмету; - положительное отношение к предмету .	1 2
	7. Выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, методических объединениях и т.п.: - уровень учреждения;  - выше уровня учреждения.	1 2
	8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: - уровень учреждения;	3

	- выше уровня учреждения.	4
	9. Динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся: - стабильная динамика; - позитивная динамика.	1 2
	10. Уровень методической подготовки: - средний уровень;  - выше среднего уровня;  - высокий уровень;  - наличие и реализация авторских программ.	1 2  3  4
	11. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	2
	12. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительной причине составляют менее 5% от общего числа пропусков.	2
	13. Создание учителем условий для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей.	2
<b>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b>	14. Уровень участия учащихся в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе: - наличие победителей школьного этапа; - участие в окружном (городском), региональном, всероссийском этапах;  - наличие победителей окружного (городского) этапа; - наличие победителей регионального, всероссийского этапов.	1 2  3 4
	15. Уровень участия учащихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: - наличие победителей школьного этапа;  - участие в окружном (городском), региональном, всероссийском этапах;  - наличие победителей окружного (городского) этапа;  - наличие победителей регионального, всероссийского этапов.	1 2  3 4
	16. Уровень участия учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, организованных на бесплатной основе: - наличие победителей школьного этапа; - участие в окружном (городском), региональном, всероссийском этапах;  - наличие победителей окружного (городского) этапа;	1 2  3

	- наличие победителей регионального, всероссийского этапов.	4
	17. Уровень социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: - наличие проектов на уровне учреждения; - участие в окружном (городском), региональном этапах; - наличие победителей окружного (городского) этапа; - наличие победителей регионального, всероссийского этапов.	1 2 3 4
	18. Уровень публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках:  - наличие публикаций окружного (городского) уровня; - наличие публикаций регионального уровня; - наличие публикаций всероссийского уровня.	2 3 4
<b>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>	19. Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10%.	1
	20. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.).	1
	21. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса.	1
	22. Активное внедрение современных образовательных технологий в процесс обучения: - внедряет эпизодически; - внедряет в системе.	1 2

**Критерии эффективности труда классных руководителей**

<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>
1. Динамика охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы в течение учебного года: - сохранение охвата детей; - повышение охвата труда.	1 2
2. Динамика охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы: - сохранение охвата детей; - повышение охвата труда.	1 2
3. Динамика охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%): - сохранение охвата детей; - повышение охвата труда.	1 2
4. Динамика количества учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: - снижение количества учащихся; - отсутствие учащихся, стоящих на учете.	1 2
5. Динамика пропусков учащихся без уважительной причины: - снижение пропусков; - отсутствие пропусков.	1 2
6. Ведение классной документации (классный журнал, дневники, личные дела учащихся): - отсутствие замечаний по итогам проведения внутришкольного контроля	2
7. Организация самоуправления в классном коллективе: - организация дежурства по классу и по школе; - участие в общешкольных мероприятиях.	1 1
8. Уровень проведения внеурочных мероприятий: - количество и качество проводимых мероприятий на уровне учреждения; - наличие мероприятий выше уровня учреждения	1 2
9. Уровень оказания платных образовательных услуг: - сохранение охвата обучающихся; - повышение охвата обучающихся; - отсутствие должников за оказанные платные дополнительные образовательные услуги	1 2 3
10. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1
10. Работа с родителями учащихся, связь с семьей, пропаганда педагогических знаний: - уровень родительских собраний; - системная работа.	1 2

**Критерии за интенсивность и напряженность работы.**

Показатель выплат	Размер выплаты	Периодичность выплат
Достижения в сфере профмастерства	до 30% от средней заработной платы учителя.	по полугодиям, ежемесячно, разово
Организация работы по созданию комфортных условий пребывания обучающихся в школе	до 100% от средней заработной платы учителя	
Модернизация учебно-воспитательного процесса на основе внедрения информационных технологий	до 100% от средней заработной платы учителя	
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников	до 100% от средней заработной платы учителя	
Организация и проведение массовых школьных мероприятий	до 30% от средней заработной платы учителя	
Проявление творческой инициативы, высокое качество исполнения должностных обязанностей	до 100% от средней заработной платы учителя	
За участие и результативность участия педагогов в конкурсах различного уровня	до 50% от средней заработной платы учителя.	
Качественное и своевременное ведение документации	до 50% от средней заработной платы учителя	
Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 50% от средней заработной платы учителя	
Образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	до 75% от средней заработной платы учителя	
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50% от средней заработной платы учителя	
Отсутствие обоснованных жалоб граждан и уровень решения конфликтных ситуаций	до 100% от средней заработной платы учителя	
Работа с библиотечным фондом учебников	до 50% от средней заработной платы учителя	
Ответственное отношение к профессиональному долгу и добросовестное выполнение правил внутреннего трудового распорядка	до 30% от средней заработной платы учителя	

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
городского округа Тольятти  
«Школа имени академика Сергея Павловича Королёва»**

**ПРИНЯТО**

Советом МБУ «Школа имени С.П. Королёва»

Протокол № \_\_\_\_ от “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Славина

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ «Школа имени С.П. Королёва»

\_\_\_\_\_ Т.Н. Подоляко

приказ № \_\_\_\_ от “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ИЗМЕНЕНИЕ**

**В ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

1. Раздел 2. «Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы» изложить в следующей редакции:

2.1. Условия установления стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье возложена на данного работника школы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый, ежемесячный, квартальный или периодический характер.

2.3. Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы ведется с участием Совета школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутри школьного контроля.

2.6. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется на основании аналитических материалов, которые заполняются педагогическими работниками в соответствии с указанными в настоящем Положении критериями. Аналитические материалы по итогам деятельности педагогических работников согласовываются с заместителями директора, курирующими предметы, а также с директором школы. После согласования предоставляются в Совет школы заместителями директора в следующие сроки:

- за период с января по август - до 10 сентября;
- за период с сентября по декабрь – до 15 января.

Оценка результативности профессиональной деятельности классных руководителей осуществляется на основании критериев и показателей указанных в настоящем Положении, производится 1 раз в месяц комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда классных руководителей школы, в которую входят: директор, заместители директора, представители педагогического персонала и Совета школы. По итогам проведенного заседания комиссией оформляется протокол и издается приказ директора об утверждении размеров доплат за соответствующий месяц.

2.7. Порядок рассмотрения Советом школы вопроса о стимулировании педагогических работников школы устанавливается данным Положением (раздел 3 Регламент участия Совета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы).

2.8. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы осуществляются в виде премий (выдаются одновременно за какое-либо значимое достижение (за победу в конкурсе, организация мероприятий, участие в мероприятиях и т.д.) или в виде стимулирующих надбавок и (или) доплат, размер которых зависит от личных результатов, объемов выполненных работ, средств стимулирующего фонда. Периодичность выплаты указывается в приказе директора школы, который оформляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, в которую входят директор и административный персонал.

Выплата стимулирующих доплат и надбавок работникам школы осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в приложениях 1, 2, 3 к данному Положению.

При этом:

- при определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда педагогическим работникам школы по каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.;
- стоимость одного балла утверждается приказом директора школы по согласованию с Советом школы;
- стоимость балла может меняться в зависимости от объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении, стоимость балла утвержденного для определения профессионального уровня педагога может отличаться от стоимости балла для оценки критериев классного руководителя;
- денежное выражение показателей для выплаты премий, доплат и надбавок может утверждаться без указания весового коэффициента (так как премии, доплаты и надбавки могут выплачиваться в утвержденной фиксированной форме) и содержать как процентное отношение к должностному окладу, так и фиксированную сумму.

2. Раздел 3. «Регламент участия Совета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы» изложить в следующей редакции:

3.1. Совет школы участвует в распределении стимулирующих выплат педагогическим работникам школы, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по педагогическим работникам школы.

3.2. Совет школы имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности директора школы со стороны трудового коллектива школы, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального общественного совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.

3.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников рассматриваются Советом школы дважды в течение года на заседаниях, проводимых в сентябре и в январе. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Совета школы. На заседаниях Совет школы рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников школы за предыдущий период (в сентябре - за период с января по август включительно; в январе – за период с сентября по декабрь включительно), в котором администрацией школы должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому педагогическому работнику школы;
- денежный вес одного балла;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому педагогическому работнику.

3.4. Решения Совета школы принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Совета школы.

3.5. Совет школы вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор школы, члены Совета школы.

3.6. В комиссию из числа членов Совета школы обязательно включаются представители педагогических работников школы. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Совета школы в порядке, предусмотренном общим регламентом Совета школы. Совет школы определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы.

3.7. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Советом школы и администрацией школы совместно.

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому педагогическому работнику и утверждает его на своем заседании. Педагогические работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.10. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники 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 педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.13. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь –

декабрь и январь-август соответственно), и данные по размерам премий, доплат и надбавок рассматриваются на заседании Совета школы по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы в сентябре и в январе. После принятия решения Совета школы об их согласовании издается приказ директора школы об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы педагогическим работникам школы на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь – август включительно).

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
городского округа Тольятти  
«Школа имени академика Сергея Павловича Королёва»**

**ПРИНЯТО**

Советом МБУ «Школа имени С.П. Королёва»

Протокол № \_\_\_\_ от “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Н. Славина

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ «Школа имени С.П. Королёва»

\_\_\_\_\_ Т.Н. Подоляко

приказ № \_\_\_\_ от “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ИЗМЕНЕНИЕ  
В ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

Раздел 2. «Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы» п.2.1 «Условия установления стимулирующих выплат» изложить в следующей редакции:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье возложена на данного работника школы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
городского округа Тольятти  
«Школа имени академика Сергея Павловича Королёва»**

ПРИНЯТО  
Решением  
Совета МБУ «Школа имени С.П. Королёва»  
№ 1 от «30» августа 2023г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБУ «Школа имени С.П. Королёва»  
№ 115 от «31» августа 2023г.

**ИЗМЕНЕНИЕ  
В ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

1. Внести изменение в Приложение №3 к Положению об установлении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы и изложить его в следующей редакции:

«Приложение №3 к «Положению об установлении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы»

**Критерии установления постоянных или единовременных выплат за показатели, связанные с  
результативностью труда**

Показатель выплат	Размер выплаты	Периодичность выплат
Достижения в сфере профмастерства	до 30% от средней заработной платы учителя.	по полугодиям, ежемесячно, разово
Организация работы по созданию комфортных условий пребывания обучающихся в школе	до 100% от средней заработной платы учителя	
Модернизация учебно-воспитательного процесса на основе внедрения информационных технологий	до 100% от средней заработной платы учителя	
За добросовестное выполнение и качественное исполнение трудовых обязанностей (увеличенный объем работ, не входящих в круг основных обязанностей работников)	до 100% от средней заработной платы учителя	
Организация и проведение массовых школьных мероприятий, в том числе выездных (экскурсии)	до 30% от средней заработной платы учителя	
Проявление творческой инициативы, высокое качество исполнения должностных обязанностей	до 100% от средней заработной платы учителя	
За участие и результативность участия педагогов в конкурсах различного уровня	до 50% от средней заработной платы учителя.	
Качественное и своевременное ведение документации	до 50% от средней заработной платы учителя	
За интенсивность, сложность и напряженность работы	до 50% от средней заработной платы учителя	

с учетом специфики работы учебного заведения и специфики бухгалтерского учета по видам бюджетов различного уровня	платы учителя	
Образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	до 75% от средней заработной платы учителя	
Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50% от средней заработной платы учителя	
Отсутствие обоснованных жалоб граждан и уровень решения конфликтных ситуаций	до 100% от средней заработной платы учителя	
Работа с библиотечным фондом учебников	до 50% от средней заработной платы учителя	
Ответственное отношение к профессиональному долгу и добросовестное выполнение правил внутреннего трудового распорядка	до 30% от средней заработной платы учителя	
Эффективное участие в социально-общественной жизни Школы	до 30% от средней заработной платы учителя	
За интенсивность и напряженность при подготовке к началу учебного года и/или отопительному сезону	до 30% от средней заработной платы учителя	
За интенсивность и напряженность советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в образовательных организациях	от 14459,50	ежемесячно

2. Настоящее изменение вступает в силу с 01.09.2023г.