

Согласовано с управляющим советом школы  
Протокол № 1 от 30.08.2021 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ № 3  
В.Х. Ачеев



Согласовано с педагогическим советом школы  
Протокол № 1 от 30.08.2021 г.

30.08.2021 г.  
Введено в действие приказом  
От 31.08.2021 г. № 29/Д

## **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3 г. Ардона Республики Северная Осетия - Алания (далее - Школа), реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются: Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 29 декабря

2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Постановление Правительства Республики Северная Осетия - Алания от 24.12.2019 года № 461 «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания»;

1.3. С целью ознакомления с настоящими Правилами Организация размещает их на информационном стенде в Организации и (или) на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://ardon3.ucoz.ru/>)

### **2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

2.1. Порядок и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации, регламентируются положением о стимулировании работников.

2.2. Распределение производится два раза в год (сентябрь и январь), исходя из объема стимулирующих выплат.

2.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом учебном полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором учебном полугодии в сентябре - декабре.

2.4. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе

мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

суммируются баллы, полученные всеми претендентами (общая сумма баллов);

стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

Фонд стимулирования делится - 70% на фонд педагогического персонала и 30% - на АУП, УВП.

2.5. Работники общеобразовательной организации, включая заместителей директора, могут претендовать на стимулирующие надбавки только по основной должности.

2.6. Стимулирующие выплаты в абсолютной сумме не могут составлять более 20% от общего объема ежемесячного фонда стимулирования общеобразовательной организации и устанавливаются за качество и эффективность выполняемых работ при расширении зоны обслуживания.

2.7. Установить доплаты в абсолютной сумме из фонда стимулирования общеобразовательной организации:

- молодым специалистам (педагогическим работникам) со стажем работы до 2 лет;

-руководителям районного МО;

-руководителям школьных ПЦО и МО;

-педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования»;

- логопеду.

2.8. Установить доплаты из фонда стимулирования общеобразовательной организации:

- учителям, подготовившим победителей республиканского или заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников;

- учителям за фактическое проведение часов внеурочной деятельности, согласно расписанию занятий.

2.9. Разовые премии из фонда экономии устанавливаются за качество и эффективность выполняемых работ при расширении зоны обслуживания всем сотрудникам организации (кроме МОП) директором школы без согласования с Учредительным советом школы.

2.10. В состав экспертной комиссии общеобразовательной организации входят члены педагогического коллектива, избранных на общем собрании трудового коллектива.

2.11. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании показателей, утвержденных на уровне общеобразовательной организации.

2.12. Критерии оценки качества и результативности отражены в приложении.

2.13. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены по четырем основным направлениям:

учебная результативность обучающихся; результаты

внеурочной деятельности обучающихся;

эффективность инновационной (научной, методической, организационной)

деятельности учителя;

эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательной организации.

2.14. Каждому направлению рекомендуется применять следующие весовые коэффициенты, отражающие приоритеты в развитии региональной системы образования:

учебная результативность обучающихся - коэффициент 1,3; результаты внеурочной деятельности обучающихся - коэффициент 1,3; эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя - коэффициент 1,9;

эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательной организации - коэффициент 2,5.

2.15. Общая сумма баллов по показателям качества и результативности деятельности педагогических работников составляет 95 баллов.

2.16. В соответствии с вышеуказанными весовыми коэффициентами баллы распределены по направлениям следующим образом:

учебная результативность обучающихся - 22 баллов; результаты внеурочной деятельности обучающихся - 22 баллов; эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя - 21 баллов;

эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательной организации - 30 баллов.

2.17. Конкретные значения показателей в баллах утверждаются на уровне общеобразовательной организации в соответствии с образовательной программой общеобразовательной организации.

2.18. Получить стимулирующую надбавку могут работники, набравшие не менее 25 баллов.

2.19. Распределение стимулирующих выплат согласовывается с управляющим советом общеобразовательной организации и утверждается приказом директора, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты.

2.20. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники общеобразовательной организации, имеющие: дисциплинарные взыскания; обоснованные письменные жалобы.

## Критерии для расчета стимулирующих выплат работникам образовательной организации (за исключением учителей и руководителя образовательной организации)

### 1. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1.	Повышение качества учебновоспитательного процесса и доступность образования	1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	6
		1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательной организации внешней оценке (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.)	6
		1.3. Эффективное использование автоматизированной системы оценки качества подготовки обучающихся по курируемым предметам.	5
		1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе	3
		1.5. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к новой форме итоговой аттестации в 9 классе	3
		1.6. Качественные результаты итоговой аттестации обучающихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся - на «4» и «5»)	6
		1.7. Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям	3
		1.8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственнообщественного управления, ученического самоуправления)	3
		1.9. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	3
1.11. Эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников)	5		
1.12. Сохранение и увеличение контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение % отсева) в курируемых классах	5		
1.13. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам	5		
1.14. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	5		
1.15. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся (фактический охват не менее 10 %)	3		
1.16. Эффективность взаимодействия с организациями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов)	3		
1.17. Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 25 %)	3		
	Обобщение и	2.1. Качественная организация методической работы по курируемым	3

2.	распространение инновационного опыта; участие в методической и научноисследовательской работе	областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий	
		2.2. За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	3
		2.3. Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы	3
3.	Использование информационно коммуникативных технологий	3.1. Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы школы («Хронограф» и др.)	3
		3.2. Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебновоспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов	3
4.	Управленческая деятельность, работа с кадрами	4.1. Высокий уровень организации аттестации педагогов школы.	3
		4.2. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др.)	3
		4.3. Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний).	3
		4.4. Создание и поддержание благоприятного морально - психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	3
		4.5. За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	3

## 2. Критерии для расчета стимулирующих выплат главному бухгалтеру

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	7
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	10
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	7
4.	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	7
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	7
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	7

## 3. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителю директора по административно-хозяйственной работе

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5
2.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	3

3.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3
4.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	5
5.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	3
6.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	3
7.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5
8.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	3
9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3
10.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	3
11.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	3
12.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных.	3
13.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
14.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	5

#### 4. Критерии для расчета стимулирующих выплат заведующему библиотекой и библиотекарю

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности)	10
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок.	10
3.	Система проведения читательских конференций на актуальные темы.	10
4.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	10
5.	Выполнение плана подписки на периодическую печать на 100%	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5

#### 5. Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателям группы продленного дня

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Эффективность организации работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД	5
2.	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	5
3.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин	10
4.	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий (уменьшение количества пропусков занятий в ГПД по болезни)	10
5.	Качественная организация учебной работы (выполнение домашних заданий и др.), обеспечивающей успешность обучающегося на уроках	10
6.	Качественная организация внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и родителей на некачественное исполнение должностных обязанностей.	5

#### 6. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогу-психологу

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	10
2.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	10
3.	Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики	10
4.	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися.	10
5.	Формирование психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования	10

### 7. Критерии для расчета стимулирующих выплат секретарю

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству.	10
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	10
3.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	10
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
5.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	10