ПРИНЯТО
на общем собрании
работников Учреждения
от «28» августа 2023 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ СОШ № 7 г. Кинеля
_____ Т.Н.Титова

от «28» августа 2023 г.
Приказ № 610-ОД

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Управляющего совета Учреждения
протокол № 1
от «28» августа 2023 г.
председатель Управляющего совета
_____ Р.В. Козак.

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Профсоюзного комитета Учреждения
протокол № 1
от «28» августа 2023 г.
председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.Н. Горлова

C=RU, O=ГБОУ СОШ №7 г. Кинеля, CN=Титова Т.Н., E=i9rgd@yandex.ru
место подписания
2023.08.28 16:29:28+04'00'

Изменения и дополнения в Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения

Подпункт 1.3. Условия снижения стимулирующих надбавок Пункта 1 «Виды стимулирующих выплат, условия их установления, снижения, отмены» Раздела III. изложить в следующей редакции:

1.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

1.3.1. Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% при установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника на срок от трех месяцев до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора по согласованию с комиссией созданной Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

1.3.2. Наличие дисциплинарных взысканий (замечание).

При наличии замечания, стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% на срок до шести месяцев приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

Подпункт 1.4. Условия отмены стимулирующих выплат Пункта 1 «Виды стимулирующих выплат, условия их установления, снижения, отмены» Раздела III. изложить в следующей редакции:

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

1.4.1. Наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и время внеурочной деятельности, воспитанников и детей во время непосредственной образовательной и свободной игровой деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье

обучающихся (детей) была возложена на данного педагога (воспитателя). Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом (в соответствии со ст.72,74 ТК РФ).

1.4.2. Наличие дисциплинарных взысканий (выговор).

Выплата снимается в соответствии со ст.72,74 ТК РФ приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения.

1.4.3. Наличие повторной обоснованной жалобы.

Выплата снимается в соответствии со ст.72,74 ТК РФ приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения.

1.4.4. При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.

Выплата снимается в соответствии со ст.72,74 ТК РФ приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения.

Подпункт 2.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля (учителя) Пункта 2 «Стимулирующие надбавки» Раздела IV. г.Кинеля» изложить в следующей редакции:

Основания для распределения стимулирующего фонда	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному окру»
	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% **(русский и матем.)**
	1.7. Наличие выпускников, награжденных медалью "За особые успехи в учении", которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) **по выбору**, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя
	1.8. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по

	преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по "образовательному округу"
	1.9. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН), по итогам сравнения отчетных периодов
	1.10. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%
	1.11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%
	1.12. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)
	1.13. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД "Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя
	1.14. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)
	1.15. Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО
	1.16. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)
	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)
	Доля обучающихся 4 - 11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя

	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)
	2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", образовательного центра "Сириус" и в другие аналогичные проекты
	2.6. Доля обучающихся 6 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику
	2.7. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия"
	2.8. Доля обучающихся 1 - 11-х 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 в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя
	2.9. Доля обучающихся 6 - 11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), на уровне и выше декомпозированного учителю показателя с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)
	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику
	3.3. 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
	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в

2. 4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)
	4.2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)
	4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта
	4.4.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего 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 публикации, за отчетный период
	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Доля обучающихся классного коллектива (5 - 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя-предметника из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся

Третий абзац пункта 1 «Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» Раздела V. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения комбинированного вида, реализующего образовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:

СЧ ФОТ оплаты труда распределяется следующим образом:

до 3% – от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения;

97 % - на стимулирование деятельности работников детского сада.

Пункт 3. «Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат заведующему детским садом. Оценка деятельности (эффективности труда) заведующего детским садом» Раздела V. «Распределение стимулирующего фонда

оплаты труда работников структурного подразделения комбинированного вида, реализующего образовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:

3.1. К выплатам стимулирующего характера заведующего детским садом относятся:
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии.

3.2. Надбавка за эффективность (качество) работы заведующему детским садом устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заведующего структурного подразделения детского сада.

3.3. Эффективность (качество) работы заведующего детским садом для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливается на период с 01 января текущего года по 31 декабря текущего года.

3.4. Размер надбавки за эффективность (качество) работы снижается или ее выплата прекращается в течение календарного года до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы заведующего детским садом, наложение на заведующего дисциплинарного взыскания, а так же в случае не достижения ежемесячных целевых значений показателей по заработной плате педагогических работников, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

3.5. Заведующему, принятому на работу с установлением испытательного срока, надбавки за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

3.6. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заведующим детским садом:
- проработавшим менее календарного года в должности заведующего детского сада;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых детским садом образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а так же показателей деятельности структурного подразделения.

3.7. Стимулирующие выплаты заведующему детским садом за эффективность (качество) работы осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на стимулирующие выплаты иным категориям работников детского сада на текущий финансовый год.

3.8. Размер премии заведующему детским садом устанавливается приказом директора Учреждения без согласования с Управляющим советом Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на детский сад.

Второй абзац пункта 1 «Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» Раздела VI. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования детей «Перспектива» ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:

Стимулирующие выплаты ФОТ распределяются следующим образом:

до 3% - от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения;

97 % - на стимулирование деятельности работников СП ДОД «Перспектива», из которых:
- 97% направляется на ежемесячные стимулирующие выплаты, из них,

-не менее 75% - на педагогических работников;
-не более 20% -на учебно-вспомогательный персонал;
-не более 5% -на разовые премии.

- 3% направляются на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Пункт 3 «Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат начальнику СП ДОД «Перспектива» Раздела VI. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования детей «Перспектива» ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:

3.1. К выплатам стимулирующего характера начальника СП ДОД «Перспектива» относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы; - премии.

3.2. Надбавка за эффективность (качество) работы начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы начальника СП ДОД «Перспектива».

3.3. Эффективность (качество) работы начальника СП ДОД «Перспектива» для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливается на период с 01 января текущего года по 31 декабря текущего года.

3.4. Размер надбавки за эффективность (качество) работы снижается или ее выплата прекращается в течение календарного года до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы начальника СП ДОД «Перспектива», наложение на начальника дисциплинарного взыскания, а так же в случае не достижения ежемесячных целевых значений показателей по заработной плате педагогических работников, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

3.5. Начальнику СП ДОД «Перспектива», принятому на работу с установлением испытательного срока, надбавки за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

3.6. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим начальникам СП ДОД «Перспектива»:

- проработавшим менее календарного года в должности начальника;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы содержания и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям государственного образовательного стандарта, а также показателей деятельности, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации.

3.7. Стимулирующие выплаты начальника СП ДОД «Перспектива» осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

3.8. Размер премии начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливается приказом директора Учреждения без согласования с Управляющим советом Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на СП ДОД «Перспектива».