

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 24  
имени Героя Советского Союза  
Пономаренко Виктора Ивановича»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ «СОШ № 24  
им. В.И. Пономаренко»  
И.В. Лазарева  
приказ № 161 от 28.08.2020



## **Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

### **I. Общие положения.**

1.1 Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее – Положение) в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 24 имени Героя Советского Союза Пономаренко Виктора Ивановича» (далее – МОУ «СОШ № 24 им. В.И. Пономаренко»).

1.2 Положение разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района № 31/06 от 31 октября 2018 года «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района», решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района от 26 февраля 2020 года № 16/03-2020 «О внесении изменений в Решение Собрании депутатов Энгельсского муниципального района «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района».

1.3 Настоящее Положение детализирует распределение фонда оплаты труда в части стимулирующих выплат на основе оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников МОУ «СОШ № 24 им. В.И. Пономаренко», а также заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.4 Положение определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МОУ «СОШ № 24 им. В.И. Пономаренко» в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования, порядок учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников, заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.5 В Положении используются следующие понятия и определения:

**стимулирующая часть фонда оплаты труда** – выплаты, предусмотряемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

**портфолио** – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности.

1.5. Положение включает перечень критериев и показателей оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников, а также заместителей директора, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.7. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда работников относится к компетенции МОУ «СОШ № 24 им. В.И. Пономаренко», устанавливаются по решению общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным органом МОУ «СОШ № 24 им. В.И. Пономаренко», затем утверждаются директором школы.

1.8. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.9. Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчётного периода (один раз в год). Отчётный период установить в сроки с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года.

1.10. На уровне школы обеспечивается ведение электронной базы данных, формируемой по результатам экспертизы портфолио.

## **II. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется по результатам оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников школы, имеющих аудиторную и неаудиторную занятость, а также заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (экспертизы портфолио) на основании протокола комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 имени Героя Советского Союза Пономаренко Виктора Ивановича» по представлению директора и по согласованию с профсоюзной организацией.

2.2. Для осуществления анализа и экспертной оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников, а также заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала приказом директора создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда из числа сотрудников школы с обязательным

участием председателя профсоюзной организации МОУ «СОШ № 24 им. В.И. Пономаренко».

2.3. Педагогические работники, заместители директора, иные педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают председателю комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы (заместителю директора школы, курирующему данное направление деятельности) для проверки и уточнения членами комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 24 им. В.И. Пономаренко».

2.4. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников, заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала представляются на рассмотрение членам экспертной комиссии до 30 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

2.5. За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, по решению комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы данному работнику могут быть учтены дополнительные баллы.

### **III. Система оценки индивидуальных достижений**

3.1. Основными принципами оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников, а также заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структура оценки индивидуальных достижений педагогических работников, а также заместителей директора, иных работников регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников и централизованного фонда стимулирования руководителей;

- региональная программа мониторинговых исследований;

- нормы СанПиНа;

- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района.

3.3. Стимулирование педагогических работников, заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда.

#### **IV. Структура портфолио**

4.1. Структура портфолио педагогических работников состоит из 9 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 1):

- I. Уровень предоставляемого содержания образования
- II. Уровень профессиональной компетентности педагога
- III. Динамика учебных достижений обучающихся
- IV. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам
- V. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя
- VI. Результативность участия педагога в методической работе
- VII. Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина
- VIII. Достижения в области подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО и организации работы по внедрению ВФСК, а также результативное выполнение нормативов и требований ВФСК ГТО соответствующей ступени
- IX. Результаты итоговой аттестации.

4.2. Структура портфолио учителя-логопеда состоит из 7 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 2):

- I. Результаты освоения обучающимися, в том числе с ОВЗ образовательных программ
- II. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса
- III. Уровень профессиональной компетентности учителя – логопеда
- IV. Результативность деятельности учителя-логопеда в качестве классного руководителя
- V. Результативность участия учителя-логопеда в методической работе
- VI. Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина
- VII. Достижения в области подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО и организации работы по внедрению ВФСК, а также результативное выполнение нормативов и требований ВФСК ГТО соответствующей ступени

4.3. Структура портфолио социального педагога состоит из 8 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 3):

- I. Формирование системы работы
- II. Позитивные результаты деятельности социального педагога
- III. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения
- IV. Уровень профессиональной компетентности социального педагога
- V. Результативность деятельности социального педагога в качестве классного

руководителя

VI. Результативность участия социального педагога в методической работе

VII. Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина

VIII. Достижения в области подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО и организации работы по внедрению ВФСК, а также результативное выполнение нормативов и требований ВФСК ГТО соответствующей ступени

4.4. Структура портфолио педагога-психолога состоит из 8 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 4):

I. Уровень владения современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками

II. Уровень психологического сопровождения образовательного процесса

III. Результативность коррекционно-развивающей работы педагога-психолога

IV. Уровень профессиональной компетентности педагога-психолога

V. Результативность деятельности педагога-психолога в качестве классного руководителя

VI. Результативность участия педагога-психолога в методической работе

VII. Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина

VIII. Достижения в области подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО и организации работы по внедрению ВФСК, а также результативное выполнение нормативов и требований ВФСК ГТО соответствующей ступени

4.5. Структура портфолио педагога-организатора состоит из 9 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 5):

I. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

II. Уровень предоставляемого содержания образования

III. Уровень профессиональной компетентности педагога-организатора

IV. Динамика учебных достижений обучающихся

V. Результативность внеучебной деятельности обучающихся

VI. Результативность деятельности педагога-организатора в качестве классного руководителя

VII. Результативность участия педагога-организатора в методической работе

VIII. Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина

IX. Достижения в области подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО и организации работы по внедрению ВФСК, а также результативное выполнение нормативов и требований ВФСК ГТО соответствующей ступени

4.6. Структура портфолио преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности состоит из 9 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 6):

- I. Деятельность по безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки
- II. Деятельность по ГО и ЧС
- III. Уровень профессиональной компетентности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности
- IV. Динамика учебных достижений обучающихся
- V. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам
- VI. Результативность деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности в качестве классного руководителя
- VII. Результативность участия преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности в методической работе
- VIII. Соблюдение единых требований к организации педагогического труда и исполнительская дисциплина
- IX. Достижения в области подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований ВФСК ГТО и организации работы по внедрению ВФСК, а также результативное выполнение нормативов и требований ВФСК ГТО соответствующей ступени

4.7. Структура портфолио воспитателя группы продленного дня состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 7):

- I. Достижения воспитанников данного воспитателя ГПД.
- II. Качество деятельности воспитателя по созданию условий и реализации ресурсов для образовательного успеха воспитанников.
- III. Воспитательная деятельность.
- IV. Деятельность воспитателя по совершенствованию профессиональной компетентности.
- V. Деятельность учителя как члена единого профессионального коллектива.
- VI. Результативное участие в мероприятиях по организации работы по внедрению ВФСК ГТО, обобщению и распространению передового педагогического опыта по данному направлению

4.8. Структура портфолио педагога-библиотекаря состоит из 32 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 8).

4.9. Структура портфолио уборщика служебных помещений состоит из 9 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 9).

4.10. Структура портфолио гардеробщика состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 10)

4.11. Структура портфолио слесаря-сантехника состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 11).

4.12. Структура портфолио секретаря состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 12).

4.13. Структура портфолио специалиста отдела кадров состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной

компетентности и результативности деятельности (приложение 13).

4.14. Структура портфолио старшего сторожа состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 14).

4.15. Структура портфолио дворника состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 15).

4.16. Структура портфолио вахтера состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 16).

4.17. Структура портфолио ведущего программиста состоит из 15 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 17).

4.18. Структура портфолио ответственного за организацию питания обучающихся состоит из 8 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 18).

4.19. Структура портфолио педагога дополнительного образования состоит из 9 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 19).

4.20. Структура портфолио работников бухгалтерии состоит из 7 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 20).

4.21. Структура портфолио рабочего по комплексному обслуживанию зданий состоит из 11 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 21).

4.22. Структура портфолио заведующего хозяйством состоит из 11 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 22).

4.23. Структура портфолио лаборанта состоит из 6 критериев, каждый из которых имеет свои показатели оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности (приложение 23).

4.24. Портфолио заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе и старшего бухгалтера состоит критериев и показателей оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Энгельского муниципального района, утвержденных приказом председателя комитета по образованию администрации Энгельского муниципального района за соответствующий отчетный период.

## **V. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

5.1. Расчет размера стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому сотруднику:

- если у педагогического работника в течение отчетного периода обучающиеся являются победителями очных этапов олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней, то к суммарному баллу по всем критериям дополнительно прибавляется максимальный (из имеющихся) балл: муниципальный уровень 1 балл, региональный уровень -5 баллов, Всероссийский и международный уровни – 10 баллов;

- итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников учреждения, запланированного на период с сентября текущего года по август (включительно) последующего года, делится на общую сумму итоговых баллов всех работников школы, что позволяет определить денежный вес одного балла (в рублях).

5.3. Размер стимулирующей выплаты конкретного сотрудника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

5.4. В случае изменения с 1 января фонда оплаты труда учреждения, денежный вес балла (в рублях) изменяется, сумма баллов педагогов остается неизменной.

5.5. Контроль за своевременностью предоставляемых сведений осуществляется директором школы.

5.6. Работнику, принятому на должность из категории «обслуживающий персонал», размер стимулирующей выплаты соответствует 10 баллам.

5.7. Работнику, принятому на должность из категории «административный и учебно-вспомогательный персонал», размер стимулирующей выплаты соответствует 15 баллам.

5.8. Работнику, принятому на должность из категории «педагогические работники», а также иным педагогическим работникам, замещающим должности «педагог - психолог», «учитель - логопед», «учитель - дефектолог», «педагог - организатор», «преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности», вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска без сохранения заработной платы, а так же вновь прибывшим педагогическим работникам, не предоставившим портфолио, размер стимулирующей выплаты соответствует 20 баллам.

5.9. Работнику, принятому на должность «заместитель директора» размер стимулирующей выплаты соответствует 35 баллам.

5.10. В случае, если работник совмещает несколько должностей, либо выполняет трудовые функции в рамках совместительства, оценка профессиональной компетентности и результативности труда может быть осуществлена по одному виду деятельности, либо по нескольким видам деятельности (решение принимает работник школы) при наличии портфолио. При этом, итоговые баллы портфолио суммируются, но не превышают 100 баллов.

5.11. Отпуск и период после отпуска до начала учебных занятий оплачиваются исходя из средней заработной платы сотрудника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.12. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда на основе оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников школы, заместителей руководителя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производятся на основании приказа директора школы, издаваемом с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива и профсоюзной организации, в котором указывается количество баллов, набранных каждым работником и сумма выплаты.

5.13. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, заместителей директора, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала вступает в силу с начала последующего отчетного периода (с 01 сентября 2020 года) и действует до



внесения соответствующих изменений.

Мнение профкома учтено  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

СОГЛАСОВАНО  
на Общем собрании трудового коллектива  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года