



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Средняя общеобразовательная школа № 1»

141070 Московская область, г.Королёв, ул. Октябрьская д.10 тел./факс 8(495)516-67-91 korolev1school@mail.ru

Согласовано
на общем собрании трудового
коллектива
протокол №1 от «27 » августа 2025
г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБОУ СОШ № 1
Гайдуковой И.Е.
№ 206 от «27» августа 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего и премиального фонда Муниципального бюджетного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Средняя общеобразовательная школа №1»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королёв Московской области», утверждённое Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 27 июня 2025 года N 1249-ПА, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Средняя образовательная школа №1».

1.2 Настоящее положение разработано в целях приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.3 Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Средняя общеобразовательная школа №1» (в дальнейшем МБОУ СОШ №1 или школа), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4 Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда.

1.5 Стимулирующие выплаты работникам включают выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников школы.

1.6 Для распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №1 на основании приказа директора создаётся Комиссия. В Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются не менее 3 человек (в том числе представитель профсоюзного комитета), не считая директора СОШ №1.

1.7 Председателем Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор МБОУ СОШ №1.

2. Виды стимулирующих выплат

Педагогическим работникам школы гарантируется предоставление стимулирующих выплат, установленных Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 27 июня 2025 года N 1249-ПА, в соответствии с утверждёнными тарификационными списками:

- ежемесячных доплат за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ежемесячных доплат за наличие учёной степени, почетного звания и нагрудных знаков при условии соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин ;
- ежемесячных доплат работникам, имеющим статус «молодой специалист» или «молодой работник»;
- ежемесячное денежное вознаграждение за счёт средств федерального бюджета педагогическим работникам образовательных организаций, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;
- индивидуальных выплат стимулирующего характера переходного периода для недопущения снижения гарантированной оплаты труда работникам.

Кроме этого работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- постоянные надбавки педагогическим сотрудникам в связи с внедрением инноваций и распространением инновационного опыта, за использование в работе современных методов и моделей, инновационных технологий, элементов ИИ;
- доплаты за качество работы (отсутствие обоснованных жалоб, разработка и внедрение в образовательную деятельность инновационных методик и др.)
- надбавки по результатам (итогам) работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, разовые), включая наличие победителей олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, проведение значимых мероприятий и др.;

- постоянные надбавки педагогическим сотрудникам за напряжённость и увеличение объёма работы, за количество обучающихся в классах, превышающее 27 человек;
- постоянные надбавки за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством педагогам, не имеющим квалификационной категории «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью (руководство методическим объединением, педагогам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»);
- единовременные выплаты сотрудникам за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами; проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям; выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; выдвижение творческих идей в области своей деятельности.
- востребованность дополнительных общеразвивающих программ

Для обслуживающего персонала:

- содержание помещений школы с требованием СанПиН;
- качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

2.1 Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №1 производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Учреждением предусматриваются средства в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда на установление выплат стимулирующего характера. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований, а также внебюджетных источников, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения.

2.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя: гарантированные стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии.

2.3. В основе определения размера стимулирующей надбавки – критерии и показатели качества и результативности труда работников школы. Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

2.4 Установление выплат стимулирующего характера может производиться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие и за год по результатам работы на основании критериев (Приложение №1).

2.5 Ежемесячные выплаты могут устанавливаться за ранее отработанный

месяц.

Ежеквартальные выплаты могут устанавливаться:

- с января по март включительно по итогам четвертого квартала предыдущего года;

- с апреля по июнь включительно по итогам первого квартала текущего года;

- с июля по сентябрь включительно по итогам второго квартала текущего года;

- с октября по декабрь включительно по итогам третьего квартала текущего

года;

Выплаты за полугодие могут устанавливаться:

- с сентября по декабрь включительно по итогам второго полугодия предшествующего учебного года;

- с января по август включительно по итогам первого полугодия предшествующего учебного года;

Выплаты за год могут устанавливаться с сентября по август по итогам предшествующего учебного года;

- за неполный рабочий месяц выплаты производятся пропорционально отработанному времени;

Если на работника образовательного учреждения в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание (замечание, выговор), выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.6 Работникам образовательного учреждения может быть предусмотрена единовременная выплата или выплачена премия, за счет стимулирующего фонда оплаты труда, а также за счет средств экономии фонда оплаты труда.

2.7 Основными показателями единовременной выплаты или премии являются:

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- победы в городских и региональных конкурсах;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выполнение больших объемов работы в кратчайшие сроки и с высоким качеством;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выплаты особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- единовременные выплаты социального характера (профессиональный праздник, юбилей, свадьба, рождение ребёнка и пр.).

2.8 Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается до 3-х кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.9 Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 4-х кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.10 На основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат директор школы издаёт приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок), в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера

3.1 Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения из средств бюджета осуществляется по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников, проводимых на основании утвержденных показателей и критериев (Приложение № 1). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 100). На основании проведенного мониторинга по критериям производится подсчет баллов по каждому работнику отражается общее количество баллов, набранных работниками.

3.2 Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.3 К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для работников;
- подсчёт баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

3.4 Соотношение по распределению стимулирующего фонда

между педагогическим, административным и младшим обслуживающим персоналом:

- 60% ФОТ ст.- стимулирующий фонд педагогического персонала (ФОТ ст. пп);
- 20 % ФОТ ст. – стимулирующий фонд административного персонала;
- 20 % ФОТ ст. - стимулирующий фонд младшего обслуживающего персонала;

3.5 Расчет стимулирующей выплаты по показателю «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт}i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс}i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Установление выплаты работникам может производиться в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии бюджетных средств с указанием весового коэффициента в баллах с учетом выполнения показателя ежемесячно, поквартально или по полугодиям.

Диапазон	Весовой коэффициент (баллы)
$V_{\text{пед}} < 60\text{text}\%$	0
$60\text{text}\% < V_{\text{пед}} < 80\text{text}\%$	2
$80\text{text}\% < V_{\text{пед}} < 100\text{text}\%$	4
$V_{\text{пед}} \geq 100\text{text}\%$	6

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.6 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на установленный период, делится на суммарное количество баллов согласно критериям. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Определение размера стимулирующей надбавки каждого работника: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов.

3.7 Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

4.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

4.1 Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников, а также количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательной организацией самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Критерии для распределения стимулирующей части заработной платы сотрудников МБОУ СОШ №1

Заместители директора		Мах. балл
K1	Эффективность реализации образовательной программы организация процесса по направлению деятельности (учебный, воспитательный)	10
K2	Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения: реализация ВСОКО: ВПР, РДР, промежуточная аттестация, административные контрольные работы, внутренний мониторинг и т.п.	5
K3	Участие в инновационной деятельности (организация педагогической сессии, организация работы с электронным журналом, учёт использования инновационных технологий, разработка программ, проектов и др.)	15
K4	Организация итоговой аттестации: ЕГЭ, ОГЭ	15
K5	Организация участия в олимпиадах и анализ участия в олимпиадном движении	5
K6	Участие в обеспечении открытости ОУ: подготовке публичного доклада, отчета о самообследовании, информации для сайта, организация работы органов общественного управления (управляющий совет, ученический совет)	5
K7	Личное участие в профессиональных конкурсах, конференциях, грантах, проектах, организация событий, публикации и т.п.	5
K8	Методическая помощь сотрудникам по направлению деятельности	15
K9	Участие в цифровизации	10

K10	Работа с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	15
	Всего	100
Библиотекарь, заведующий библиотекой		
K1	Работа с электронными системами книгоучёта	20
K2	Проведение занятий	10
K3	Выступления и презентация опыта	10
K4	Организация выставок	10
K5	Книгозаказ	20
K6	Работа с книжным фондом	10
K7	Организация работы ИБЦ	10
K8	Дополнительная работа	10
	Всего	100
Лаборант, секретарь		
K1	Добросовестное и своевременное выполнение обязанностей	50
K2	Выполнение дополнительных работ (дежурства, сопровождение учащихся, практика и т.п.)	10
K3	Дополнительные работы в период ремонтов и генеральных уборок	20
K4	Дополнительные работы по оформлению помещений и документации	10
K5	Работа на пришкольной территории	10
	Всего	100
Младший обслуживающий персонал		
K1	Добросовестное и своевременное выполнение обязанностей	30
K2	Дополнительные работы в период ремонтов и генеральных уборок	30
K3	Работа на пришкольной территории	10
K4	Обеспечение требований Роспотребнадзора в период повышения заболеваемости	10
K5	Повышение напряжённости труда в период проведения олимпиад, конкурсов, мероприятий	20
	Всего	100
Рабочий, дворник		
K1	Добросовестное и своевременное выполнение обязанностей	20
K2	Дополнительные работы в период ремонтов и генеральных уборок	20
K3	Дополнительные работы во время аварий, снегопадов, межсезонье	60
		100
Педагог школьного отделения		
K1	Результативность ЕГЭ	10
K2	Результативность ОГЭ	10
K3	Всероссийская олимпиада школьников организация 100% участия – 2 результативность муниципального этапа – 10 результативность регионального этапа – 20 результативность заключительного этапа - 30	30
K4	Результативность участия в конкурсах	10
K5	Участие в мероприятиях Движения первых, волонтерских акциях	10
K6	Прохождение ИКУ	10
K7	Участие в профессиональных конкурсах	10
K9	Эффективная работа с родителями	10
		100

Воспитатели дошкольного отделения

ФИО _____

Период работы _____

№	Критерий	Показатели Расчет показателя	Шкала	Баллы
1.	Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание благоприятного микроклимата группе, посещаемость, заболеваемость. Отсутствие травматизма.	(менее 60%) - 3 (60% - 80%) - 7 (80%-100%) - 15 минус 10 - травма	
2.	Качество воспитательно-образовательного процесса	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ. (МИП, ЮФИН и др.)	0 – не участвует 5 – участие в творческой группе 10 – своя разработка	
		Участие в профессиональных педагогических конкурсах, согласно перечню Мин. Просвещения РФ.	до 15	
		Работа с детьми (участие воспитанников группы в соревнованиях, в акциях, конкурсах ОО, городского округа, области и др., в соответствии с годовым планом работы).	1- участие в ОУ 3 – участие в городском округе 5 – участие в области	
3.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Качественное состояние и оформление закрепленной территории (групп, прогулочного участка и других общественных помещений, и территорий комплекса). Ведение садово-огородной деятельности в летний период.	0- работа не ведется 3- работа ведется частично 5 – работа ведется в полном объеме	
		Реализация дополнительных программ в рамках оказания дополнительных образовательных услуг. (по навигатру)	0 – не участвуют 5 – участвуют	
		Вклад в решение кадровых проблем (взаимозаменяемость), дополнительный объем работы, не связанный с выполнением должностных обязанностей (руководство и работа в комиссиях, жюри, рабочих группах и творческих группах).	0 – отсутствие взаимозаменяемости 3 – разовое 5- регулярное	
		Участие педагогического работника в общих мероприятиях образовательного комплекса (участие в проведении праздников в нескольких группах, проведении концертов, конкурсов, мероприятий, оформление залов к праздникам - фойе, фотозоны и т.д.)	0 – не участвует 3 – однократное участие 5 – более 2-х мероприятий	
4.	Социальный критерий	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.	0 – работа не ведется 5 – однообразные формы работы 15 – разнообразные формы работы минус 5 - жалобы	
5.	Эффективность педагогической деятельности	Обобщение и распространение передового педагогического опыта: мастер - классы, открытые занятия, выступления на МО, семинарах, круглых столах, ведение проектной деятельности.	1 – уровень ОУ 3 - муниципальный 5 – региональный 10 – всероссийский	
6.	Исполнительская дисциплина	Выполнение требований по ведению групповой документации, своевременное представление материалов, выполнение поручений, отчетов	5 – документация 5- режим дня	
	Итого:			100

МЛАДШИЕ ВОСПИТАТЕЛИ**ФИО** _____**Период работы** _____

№	критерии	показатели	шкала	
1	Сохранение здоровья дошкольников	-качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, охраны труда и техники безопасности (травматизм)	0-25	
2	Посещаемость	От 90% до 100%	30	
		От 80% до 89.9 %	25	
		От 66% до 79.9 %	20	
		От 60% до 65.9%	10	
		От 55% до 59.9 %	5	
3.	Санитарно-гигиеническое состояние помещений группы	- обеспечение санитарно-гигиенических условий пребывания ребенка (световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	0-10	
		- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий. (замечания врача)	0-5	
4.	Участие в воспитательно-образовательном процессе	- участие в проведении утренников и других общественных мероприятиях для детей.	0-5	
		- активное участие в проведении открытых занятий и в оформлении группы.	0-5	
5	Социальный критерий	-положительная оценка деятельности младшего воспитателя со стороны родителей.	0-5	
		- отсутствие обоснованных жалоб родителей	0-5	
6	Трудовая дисциплина	Соблюдение и выполнение норм правил внутреннего трудового распорядка	0-10	
Сумма баллов				100

ПРОЧИЕ РАБОТНИКИ ОТДЕЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№	критерии	показатели	шкала	
1	Сохранение здоровья дошкольников	<ul style="list-style-type: none"> - качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, охраны труда и техники безопасности (травматизм) - санитарно-гигиеническое состояние помещений группы - создание комфортных условий пребывания детей в детском саду 	<p style="text-align: center;">0-10</p> <p style="text-align: center;">0-10</p> <p style="text-align: center;">0-10</p>	
2.	Трудовая дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> - Соблюдение и выполнение норм правил внутреннего трудового распорядка - Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности. 	<p style="text-align: center;">0-10</p> <p style="text-align: center;">0-10</p>	
3.	Участие в воспитательном-образовательном процессе	<ul style="list-style-type: none"> - участие в благоустройстве ДООУ и примыкающей к нему территории. - участие в проведении утренников и других общественных мероприятиях для детей. - активное участие в проведении открытых занятий и в оформлении группы. - подготовка к летнее-оздоровительной компании, подготовка к новому учебному году. 	<p style="text-align: center;">0-10</p> <p style="text-align: center;">0-10</p> <p style="text-align: center;">0-10</p> <p style="text-align: center;">0-10</p>	
4	Социальный критерий	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обоснованных жалоб родителей . 	0-10	
Сумма баллов				100