

Учтено мнение:

выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательной организации (протокол от «26» 12 2021 г. № 4)

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации

И.И. Мухоморова  
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 3

к коллективному договору на 2021-2024 гг.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

(подпись)

(приказ от «30» 12

(Ф.И.О.)

2021г. № 45)

## Положение

### о порядке распределения и установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам МОКУ «Целинная СОШ имени К.Эрендженова»

#### 1 Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам МОКУ «Целинная СОШ имени К.Эрендженова» (далее- образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, ст. 144 Трудового кодекса РФ, Уставом МОКУ «Целинная СОШ имени К. Эрендженова», Коллективным договором МОКУ «Целинная СОШ имени К.Эрендженова» на 2020-2023 годы на основании постановления Правительства Республики Калмыкия от 17.05.2016г. №169 Положения об оплате труда работникам МОКУ «Целинная СОШ имени К.Эрендженова », утверждённого приказом № \_\_\_\_\_ г.

1.4. Настоящее Положение рассматривается и принимается на общем собрании трудового коллектива образовательной организации, согласовывается с первичной профсоюзной организацией образовательной организации и утверждается приказом руководителя.

1.5. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательной организации устанавливаются Положением о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы работникам, утверждаемым учредителем организации.

1.6. Размер выплат за качество выполняемых работ не должен превышать 50% должностного оклада (ставки заработной платы).

1.7. Выплаты за качество выполняемых работ работникам образовательной организации устанавливаются ежегодно на основании решения Комиссии образовательной организации. Размер выплаты каждому работнику определяется на основании установленных критериев в бальной системе.

#### 2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера

2.1. Распределение выплат за качество выполняемых работ осуществляет совещательный орган - Комиссия в составе 5 человек, включающих представителей администрации, профсоюзного комитета образовательной организации и коллектива образовательной организации (далее - Комиссия).

Члены комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива образовательной организации.

Руководитель образовательной организации не может быть членом Комиссии, но имеет право присутствовать на ее заседании.

Члены Комиссии избирают из своего состава председателя и секретаря. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя.

2.2. Комиссия собирается 1 раз в месяц для распределения выплат за текущий месяц.

2.3. Материалы на заседание комиссии предоставляются его членам не позднее, чем за два дня до назначенного дня заседания.

2.4. На заседании Комиссии должно присутствовать не менее 2/3 состава Комиссии, утвержденного приказом руководителя.

2.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии. Окончательное решение принимается руководителем образовательной организации при обязательном согласовании с выборным профсоюзным органом и в 3-дневный срок после оформления протокола утверждается приказом руководителя.

2.7. Приказ об утверждении решения о распределении выплат стимулирующего характера доводится до сведения работников в 3-дневный срок.

### **3. Принципы и порядок распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

3.1. Размеры выплат устанавливаются за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. При перерасходе стимулирующей части фонда оплаты труда или изменения размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры выплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования.

3.2. В рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.3. Административная группа (заместители руководителя по УВР, по АХЧ, руководители ШМО) представляет Комиссии информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

3.3. Комиссия:

- устраняет конфликтные ситуации, если такие возникают;

- заслушивает информацию административной группы, членов общественных организаций, при необходимости запрашивает дополнительную информацию от администрации или работника.

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ используются **показатели и критерии оценки эффективности труда работников, утвержденные учредителем образовательной организации.**

3.5. Распределение выплат осуществляется в следующем порядке:

на основании **оценочного листа** члены Комиссии высчитывают количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов.

Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат делится на общее количество набранных работниками баллов. По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла. (стоимость одного балла – X; сумма стимулирующих выплат – Z ; общее количество баллов – Y

$$X = Z : Y$$

Исходя из количества набранных работником баллов и производится расчет стимулирующих выплат за качество выполняемых работ путем умножения стоимости одного балла на количество установленных баллов.

### **4. Права и обязанности**

Все работники образовательной организации имеют право на установление стимулирующих выплат согласно данному Положению.

### **5. Руководство**

5.1. Контроль использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на руководителя ОО.

5.2. Учет, координацию работы по формированию и использованию средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет учредитель образовательной организации.

#### **6. Условия назначения стимулирующих выплат.**

6.1. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках, во внеурочной деятельности, во время проведения которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога, в течение предыдущего года.

6.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий, не связанных с обоснованными обращениями учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций.

#### **7. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат**

7.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла на период со времени издания приказа о наложении взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

7.2. В случае травматизма учащихся на уроках, во внеурочной деятельности, во время проведения которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год.

7.3. В случае наложения дисциплинарного взыскания, не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

7.4. Все случаи депремирования, снижения или отмены стимулирующих выплат рассматриваются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

#### **8. Открытость и гласность распределения выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях достижения прозрачности и гласности при распределении стимулирующего фонда за качество выполняемых работ в образовательной организации оформляется и вывешивается справочно-информационный стенд, на котором размещаются региональные, муниципальные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты образовательной организации, регулирующие распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

8.2. Приказ о стимулирующих выплатах работнику объявляется под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.3. Приказ о премировании работников образовательной организации регулярно размещается на данном стенде без указания конкретной суммы размера выплат каждого работника.

8.4. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ УЧИТЕЛЯ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само- оценка	Оценка рабочей комиссии	
<b>К1. Успешность учебной и воспитательной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)</b>	П.1. Результативность итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов				
	наличие максимального балла по результатам ОГЭ и ЕГЭ	2,0			
	П.2. Результативность Всероссийских проверочных работ, административно-контрольных работ				
	наличие максимального балла по результатам ВПР	1,0			
	высокий показатель качества знаний более 65%	1,0			
	П.3.. Результативность участия в предметных олимпиадах (Наличие учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад)				
	Победители и призеры, участники на российском, межрегиональном уровне	9,0			
	Победители и призеры на республиканском уровне	7,0			
	участники республиканского этапа	5,0			
	Победители муниципального этапа	6,0			
	Призеры муниципального этапа	4,0			
	Участники муниципального уровня	0,3			
	П.4. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, фестивалях и др. (Количество подготовленных учащихся – победителей, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.)				
	Победители и призеры на российском, межрегиональном уровне	4,0			
	Участие на российском, межрегиональном уровне	2,0			
	Победители и призеры на республиканском уровне	3,0			
	Участие на республиканском уровне	1,0			
	Муниципальный уровень:				
	1 место	2,0			
	2, 3 место	1,0			
	П.5. Результативность участия обучающихся в исследовательских конкурсах				
	Победители и призеры на российском, межрегиональном уровне	9,0			
	Участие на российском, межрегиональном уровне	7,0			
Победители и призеры на республиканском уровне	5,0				
Участие на республиканском уровне	2,0				
Муниципальный уровень:					
1 место	6,0				
2, 3 место	4,0				
Участие на муниципальном уровне	0,3				
П.6. Участие в РДШ, Юный журналист, Наноград и т.д. (конкурсы, конференции, где дают сертификаты)					
1 сертификат (суммируются)	0,2				
<b>К2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	П.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т. п.				
	Международный	5,0			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	4,0			
	Республиканский уровень	3,0			
	Муниципальный уровень	2,0			
	Школьный уровень	1,0			
	П.2. Участие в профессиональных конкурсах				
	Российский уровень (победа и призовые места)	9,0			
	участие	8,0			
	республиканский уровень (призовые места)	6,0			
	участие	5,0			
	муниципальный уровень (победа и призовые места)	4,0			
	участие	3,0			
	Группа поддержки (подготовка, оргкомитет)	1,0			
	П.3. Наставничество над молодыми педагогами, тьюторская поддержка детей <u>(одаренных девиантных детей с СВЗ) (прилагается отчет и план)</u>	5,0			
П.4. участие педагога в жюри, комиссии, ГЭК, ГИА и т.д.					
Республиканский уровень	3,0				
Муниципальный уровень	2,0				
П.5. Повышение квалификации (очная форма), получение дополнительного	1,0				

	образования по педагогическому направлению <u>в отчетный период</u> (ксерокопия удостоверения.)			
<b>К3. Участие в методической, научно-исследовательской работе</b>	П.1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, публикаций, СМИ, учебных пособий (указать уровень публикации и рецензирования, приложить документы)			
		Российский	3,0	
		республиканский	2,0	
		муниципальный	1,0	
	П.2. Наличие рецензированной авторской программы ведения внеурочной деятельности, подкрепленной результатами (своя справка, подтвержденная результатами)		3,0	
	П.3. Ведение школьного сайта, электронных систем ФИС ФРДО, ВПР, ГИВЦ, Статграде, страницы школы в соцсетях (ВК, Инстаграмм)		10,0	
<b>К4. Использование ИКТ в процессе обучения</b>	П.1. Наличие систематически обновляемого сайта или веб-страницы (скриншот страницы)		1,0	
	П.2. Наличие на персональном сайте плана по индивидуальной работе		1,0	
	П.3. Использование в своей работе возможности дистанционных технологий для индивидуализации образования (наличие авторских дистанционных элективных курсов и конкурсов) скриншот страницы) (баллы начисляются один раз и не суммируются)		2,0	
<b>К5. Работа классного руководителя</b>	П.1. Отсутствие или снижение числа правонарушений, совершенных учащимися класса (внутри школы, ПДН, пропуски уроков без уважительной причины) справка от соц. педагога).		1,0	
	П.2. Участие в социальных проектах с классным коллективом (справка от зам. директора по ВР)		2,0	
	П.3. Формирование культуры поведения и контроль внешнего вида обучающихся (справка от зам. директора по ВР)		2,0	
	П.4. Наличие обновляемого сайта класса (скриншот страницы)		2,0	
	П.5. Организация экскурсий, встреч, выездов на выставки и т.д. (баллы суммируются)		0,5	
	П.6. Благоустройство поселка		1,0	
	П.7. Привлечение спонсорских средств для модернизации материально-технической базы школы за отчетный период (сметы, чеки, счета) (баллы не суммируются)		5,0	
	П.8. привлечение спонсорских средств для модернизации материально-технической базы класса (кабинета)		2,0	
<b>К6. Работа в ЛДП</b>	П.1. работа начальником лагеря в летний период		15,0	
	П.2. Работа начальником лагеря в осенне-весенний период		5,0	
	П.3. работа воспитателем 1 день		0,5	
<b>К7. Исполнительская дисциплина</b>	П.1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями		1,0	
	П.2. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных		1,0	
	П.3. Своевременность сдачи отчетов, планов, рабочих программ		1,0	
	П.4. Качество работы с документацией (журналы, личные дела, характеристики, справки)		1,0	
	П.5. Качество работы с дневниками учащихся – отсутствие замечаний по итогам плановых проверок		1,0	
	П.6. качественное составление рабочих программ, планов		1,0	
	П.7. Соответствие плана воспитательной работы в классном коллективе требованиям планирования, его своевременное утверждение		1,0	
<b>К8. Профсоюз</b>	П.1. Работа председателем профкома		10,0	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.