

## Приложение к Положению об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным

### окладам

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области

средняя общеобразовательная школа № 4

городского округа Чапаевск Самарской области

(ГБОУ СОШ № 4 г.о. Чапаевск)

446100, РФ, Самарская область, г. Чапаевск, ул. Карла Маркса, д. 12

тел./факс: 8(84639)2-22-12, e-mail: shkola-420061@yandex.ru

«Принято»

На общем собрании работников Учреждения

«28» декабря 2022г., протокол №2

Председатель Бабич Л.И. (Бабич Л.И.)

«Утверждено»

Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о. Чапаевск

И.М. Филатова

Приказ № 3344 «28» декабря 2022г.

«Согласовано»

Председатель Управляющего Совета

школы А.С. Горбатов

«28» декабря 2022г., Протокол №2

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о распределении стимулирующей части ФОТ работников учреждения** **(новая редакция)**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г.

№ 60 (в ред. всех изменений и дополнений), приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников

государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и



науки Самарской области, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений" (с изменениями и дополнениями), Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления» (с изменениями и дополнениями), Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с изменениями в Приказе министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №8-од, Приказа министерства образования и науки Самарской области №31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями от 08.02.2010 г. №9-од, Приказа министра образования и науки Самарской области №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Коллективного договора, Устава школы, Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов

финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации



основной образовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

1.2.Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников учреждения.

1.3.Настоящее Положение принимается на общем собрании работников Учреждения, согласовывается с Управляющим Советом школы, утверждается приказом директора школы.

1.4.Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по каждому структурному подразделению (Приложения №1, №2, №3, №4, №5, №6, №7), разработанных администрацией Учреждения совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ (далее Комиссия), согласованных с Управляющим советом Учреждения.

1.7. При распределении средств стимулирующего фонда Комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2022 года, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда.

При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

## **II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ.**



**2.1. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации:**

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение критериев качества труда работников, определённых разделом IV настоящего положения;

**2.2. Условия снижения стимулирующих выплат:**

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы в течение выплачиваемого периода выплата снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия выплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Комиссией, производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

**2.3. Условия отмены стимулирующих выплат:**

- Наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника.

Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.



**2.4. Виды стимулирующих выплат** прописаны в разделах III – V настоящего Положения, отражающих порядок распределения средств стимулирующего фонда для работников

- средней общеобразовательной школы,

- структурных подразделений – детский сад №1 и детский сад №20, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования;

- структурного подразделения – Дом детского творчества, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей

### **III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы**

**3.1. Распределение средств стимулирующего фонда** производится в соответствии с результатами труда работников.

Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда труда работников и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе выплаты руководителю образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда.

**Надбавки** стимулирующего характера по результатам труда составляют не более 40 % от общих средств стимулирующего фонда; из них не более 30% для педагогических работников, не менее 70% - для остальных работников.

- доплаты стимулирующего характера составляют не более 50 % от общих средств стимулирующего фонда;

- премии и иные поощрительные выплаты составляют не менее 10 % от общих средств стимулирующего фонда.

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не более 80% от общих средств СФ, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 17%, для директора – не более 3%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в год (в январе)

### **3.2. Надбавки стимулирующего характера по результатам труда**

**Для педагогических работников** критериями и показателями результативности труда служат:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг,



- результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения,
- результативность использования современных технологий (в т.ч., цифровых технологий) в образовательном процессе,
- результативность организационно-методической деятельности педагога,
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении №1** к данному Положению.

Стоимость балла для учителя рассчитывается бухгалтером школы 1 раз в год (в январе ) по следующей схеме:

- месячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок по критериям учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедший период;
- Стимулирующая надбавка учителю рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных учителем, умножается на стоимость балла.

**Для других работников Учреждения** критериями и показателями результативности труда служат:

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.

Эффективная организация охраны жизни и здоровья учащихся участников образовательного процесса.

Показатели позитивных результатов и размер надбавки за каждый критерий, исчисленный в рублях, прописаны в **Приложении №2** к данному Положению.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются ЮЗУ МОиН Самарской области.

Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

**3.3. Доплаты стимулирующего характера**, установленные работникам школы, исчисляются в рублях и производятся

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;



- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 500 рублей и выше;
- за систематическую организацию внеклассной работы по русскому языку и математике, позволяющей углубить знания по предмету учащихся начальных классов, 5-11 классов – от 1000 рублей и выше,
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК – от 500 рублей и выше;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 1000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и результативность работы школьных объединений дополнительного образования – от 500 рублей и выше;
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 1000 рублей и выше;
- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе- от 5000 рублей и выше;
- за эффективную разработку и апробацию новых педагогических технологий, новых механизмов, форм и методов управления образованием – от 5000 рублей и выше;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся – от 700 рублей,
- за организацию занятий для учащихся специальной медицинской группы- от 1000 рублей,
- доплата педагогам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, индивидуальных занятий с количеством менее фактической наполняемости класса – от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по наставничеству, в том числе, над молодыми педагогами - от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по вовлечению учащихся в занятия технической направленности- от 2000 рублей;
- за эффективную организацию работы по развитию волонтерского движения-от от 1000 рублей;
- за эффективную организацию работы по развитию экологической культуры школьников- от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по патриотическому воспитанию, в т.ч., за участие в конкурсах методических разработок патриотической направленности- от 500 рублей;



- за эффективную организацию работы по вовлечению и подготовке учащихся к сдаче норм ГТО- от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по вовлечению учащихся к участию в различного рода конкурсах сочинений- от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по вовлечению учащихся в конкурсные мероприятия , входящие в перечень олимпиад и иных интеллектуальных конкурсов(за исключением ВПОШ), утвержденных приказом Минпросвещения на год- от 1000 рублей;
- за эффективную организацию работы по распространению опыта в педагогических сообществах по сопровождению профессионального самоопределения- от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по подготовке учащихся к конкурсу **WORLDskills**- от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по подготовке учащихся к деятельности профильных смен центра для одаренных детей «Вега» - от 500 рублей

и другие показатели эффективной работы сотрудников школы.

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Максимальный период доплат – полугодие учебного года. Заместитель директора школы по УВР готовит аналитическую информацию о результативности труда работников по критериям, определенным в данном пункте. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

#### **4. Премии и иные поощрительные выплаты производятся за**

- обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- в связи с профессиональным праздником;
- высокие результаты олимпиад, НПК, конкурсов различного уровня;
- результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- за реализацию проектов и программ, направленных на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения;
- разработку инновационных программ и другие результаты деятельности.



Премии и иные поощрительные выплаты носят разовый характер, устанавливаются размером от 500 рублей и выше и оформляются приказом директора школы.

## **5. Порядок установления стимулирующих надбавок по результатам труда в средней общеобразовательной школе.**

5.1. Надбавки по результатам труда устанавливаются работникам за истекший календарный год в январе .

5.2. Надбавки работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника за истекший период учебного года по установленной форме (см. Приложение №1 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания), подтвержденных материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим Советом школы, приказом директора школы в пределах, оговоренных в п.3.1. данного Положения, сроком с 1 января до 31 декабря.

5.3. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший период не позднее 30 декабря в Комиссию. Порядок организации и деятельности Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих надбавок описан в разделе VI настоящего Положения.

## **III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурных подразделений – детский сад №1 и детский сад №20, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования**

1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурных подразделений – детский сад №1 и детский сад №20, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников (по каждому подразделению - отдельный фонд в соответствии с количеством детей и нормативом) .

Стимулирующий фонд составляет 28,3 % от фонда труда работников структурного подразделения, затрачиваемого на образовательный процесс и 23,2% на присмотр и уход . Размер средств стимулирующего фонда для педагогических



работников составляет не более 60% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 40%, из них не менее 5% руководителю структурного подразделения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат в структурных подразделениях – детский сад №1 и детский сад №20, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

2.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются работникам за год в январе.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника за истекший календарный год по установленной форме (см. Приложение 3), подтвержденных материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим Советом школы, приказом директора школы в пределах, оговоренных в п.3. данного Положения, сроком с 1 января до 31 декабря.

2.3. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший календарный год не позднее 30 декабря в Комиссию. Порядок организации и деятельности Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих надбавок описан в разделе VI настоящего Положения.

2.4. Вследствие экономии по фонду оплаты труда, в том числе и из стимулирующей части, работникам структурных подразделений – детский сад №1 и детский сад №20, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, могут назначаться выплаты стимулирующего характера в качестве премии за следующие результаты труда:

- создание предметно-развивающей среды;
- участие и результаты конкурсов различного уровня;
- в связи с профессиональным праздником;
- результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- за реализацию проектов и программ, направленных на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения;
- разработку и реализацию инновационных программ;
- качественную подготовку документов к участию в конкурсах программах, проектах различного уровня и другие результаты деятельности.



Премии носят разовый характер, устанавливаются размером от 300 рублей и выше и оформляются приказом директора школы.

### 3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам:

**Воспитателю, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю** предусмотрены выплаты стимулирующего характера за качественные результаты труда в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) прописанных в Приложении №3 в соответствии с разделами:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг,
- результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения,
- результативность использования современных технологий (в т.ч., цифровых технологий) в образовательном процессе,
- результативность организационно-методической деятельности педагога,
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

**Педагогу-психологу** предусмотрены выплаты стимулирующего характера за качественные результаты труда в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей оценивания (приложение №4) по следующим разделам:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг,
- результативность использования современных технологий (в т.ч., цифровых технологий) в образовательном процессе,
- результативность организационно-методической деятельности педагога,



- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

**Учителю-логопеду, учителю-дефектологу (в т.ч., для детей с ОВЗ)** предусмотрены выплаты стимулирующего характера за качественные результаты труда в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей оценивания (приложение №5) по следующим разделам:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг,
- результативность использования современных технологий (в т.ч., цифровых технологий) в образовательном процессе,
- результативность организационно-методической деятельности педагога,
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

**Методисту, старшему воспитателю** предусмотрены выплаты стимулирующего характера за качественные результаты труда в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей оценивания (приложение №6) по следующим разделам:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг,
- результативность организационно-методической деятельности педагога, в том числе по организации наставничества над педагогическими работниками.

Стоимость одного балла работников устанавливается по каждому из 5-и критериев отдельно и высчитывается 1 раз в год.

Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером по схеме: количество баллов, набранных работником отдельно по каждому критерию, умножается на стоимость балла.

Стоимость одного балла заведующего (методиста) СП составляет 100 рублей.



Стимулирующая надбавка руководителю структурного подразделения рассчитывается бухгалтером по схеме: количество баллов, набранных руководителем, умножается на стоимость балла.

## **2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда данных структурных подразделений распределяется следующим образом:**

2.1. на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.2. на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах: при выслуге лет от 3-10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.3. на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.4. на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;



2.5. на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Размер стимулирующих выплат работникам на основании проведенного самоанализа, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы.

## **V. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения – Дом детского творчества, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей**

1. В целях совершенствования кадрового потенциала, эффективности педагогического труда и качества образования, повышения заинтересованности работников структурного подразделения – Дом детского творчества, реализующего программы дополнительного образования детей, в достижении высоких результатов труда, создании благоприятных условий для стабильного функционирования и развития структурного подразделения производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников данного структурного подразделения (отдельный фонд в соответствии с количеством детей и нормативом) .

Стимулирующий фонд составляет не более 45,26% от фонда труда работников структурного подразделения и включает стимулирующие выплаты.

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не более 90% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 10%.

2. **К выплатам стимулирующего характера** работникам структурного подразделения – Дом детского творчества, реализующего программы дополнительного образования детей, **относятся:**

- 1) надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- 2) премия за выполнение особо важных или срочных работ;



- 3) премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;  
4) иные поощрительные выплаты в качестве премии за следующие результаты труда:

- внедрение в практику работы инновационных программ;
- разработку и реализацию инициативных управленческих решений;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- результативность работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
- за организацию работы по наставничеству над педагогическими работниками;
- качественную подготовку документов к участию в конкурсах программах, проектах различного уровня, высокие результаты олимпиад, НПК, конкурсов различного уровня и другие результаты деятельности.

Вышеперечисленные стимулирующие выплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Максимальный период выплат – один год. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

3. Для педагогических работников предусмотрены также выплаты за качественные результаты труда в соответствии с Критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей оценивания (приложение №7) по следующим разделам:

- результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг,
- результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения,
- результативность использования современных технологий (в т.ч., цифровых технологий) в образовательном процессе,
- результативность организационно-методической деятельности педагога,
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.



4. Данные выплаты педагогическим работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника за истекший календарный год по установленной форме (см. Приложение 3), подтвержденных материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим Советом школы, приказом директора школы в пределах, оговоренных в п.5. данного Положения, сроком с 1 января до 31 декабря.

Педагогические работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший календарный год не позднее 30 декабря в Комиссию. Порядок организации и деятельности Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих надбавок описан в разделе VI настоящего Положения.

## **8. Организация и деятельность Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.**

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создаются Комиссии (рабочие группы) по распределению стимулирующей части части фонда оплаты труда (далее Комиссия).

8.1. Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.

8.2. Комиссия создается в количестве не более пяти человек из сотрудников школы и каждого структурного подразделения соответственно. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.

8.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

8.4. Заседания Комиссии проводят 1 раз в год. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.

8.5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.



8.6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.7. Состав и сроки действия Комиссии утверждаются приказом директора.

8.8. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы за истекший год не позднее 30 декабря. Комиссия подсчитывает количество набранных баллов и оформляет протокол заседания по каждому структурному подразделению и школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты.

Каждый работник должен быть ознакомлен с количеством набранных баллов под роспись. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения на другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждений либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники

Учреждения в части, их касающейся.



8.9. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют заместителю директора по УВР и заведующему своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями (Приложение №1, №2, №3, №4, №5, №6, №7) до 25 декабря.

8.10. Заместитель директора по УВР, заведующие структурных подразделений ДС№1, ДС№20, ДДТ согласовывают их и представляют директору школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы, готовят проект приказа о назначении стимулирующих выплат по каждому подразделению.

8.11. Директор школы представляет данную информацию на согласование в Управляющий совет школы.

8.12. Управляющий совет в 3-дневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

8.13. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за истекший год.

8.14. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 декабря.

8.15. Стимулирующие премии и поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения на основании анализа, сделанного директором школы и заведующим структурного подразделения и оформляются распоряжительным актом, могут носить разовый или периодический характер.

8.16. Все стимулирующие выплаты производятся за счет:

1. фонда стимулирующей части фонда оплаты труда.
2. фонда экономии заработной платы ОУ;
3. средств профицита по окончании календарного года.